

目 次

1. 平成 21 年度東北大学男女共同参画委員会活動報告

・ 委員長報告	1
・ 杜の都女性研究者ハードリング支援事業	4
・ 杜の都ジャンプアップ事業 for 2013	5

2. 各ワーキンググループの活動報告

・ 実態調査 WG	7
・ 広報 WG	7
・ 相談窓口 WG	9
・ 両立支援 WG	10
・ 奨励制度 WG	11
・ 中期目標・報告書作成 WG	14

3. 各部局の取組み

・ 文学研究科	16
・ 教育学研究科	16
・ 法学研究科	17
・ 経済学研究科	18
・ 理学研究科	19
・ 医学系研究科	19
・ 歯学研究科	20
・ 薬学研究科	21
・ 工学研究科	21
・ 農学研究科	22
・ 国際文化研究科	23
・ 情報科学研究科	24
・ 生命科学研究科	24
・ 環境科学研究科	25
・ 医工学研究科	25
・ 教育情報学研究部・教育部	26
・ 金属材料研究所	26
・ 加齢医学研究所	26
・ 流体科学研究所	26
・ 電気通信研究所	27
・ 多元物質科学研究所	27
・ 東北アジア研究センター	28
・ 病院	29
・ 本部事務機構	29

4. 中期目標・中期計画達成のための各部局の取組み

・ 文学研究科	30
---------	----

・ 教育学研究科	31
・ 法学研究科	32
・ 経済学研究科	33
・ 理学研究科	34
・ 医学系研究科	35
・ 歯学研究科	36
・ 薬学研究科	37
・ 工学研究科	38
・ 農学研究科	39
・ 国際文化研究科	40
・ 情報科学研究科	41
・ 生命科学研究科	42
・ 環境科学研究科	43
・ 医工学研究科	44
・ 教育情報学研究部・教育部	45
・ 金属材料研究所	46
・ 加齢医学研究所	47
・ 流体科学研究所	48
・ 電気通信研究所	49
・ 多元物質科学研究所	50
・ 東北アジア研究センター	51
・ 病院	52
・ 国際交流センター	53
・ 本部事務機構	54
 5. 部局長アンケート	
・ はしがき	56
・ アンケート集計結果	57
・ アンケート依頼文	82
 6. 第8回男女共同参画シンポジウム発表資料	
・ 東北大学の男女共同参画－現状と課題	89
・ 杜の都女性科学者ハードリング支援事業総括と今後の展望	105
・ 杜の都ジャンプアップ事業 for 2013	112
 7. 平成 21 年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿	120
資料 1 平成 21 年度東北大学男女共同参画委員会 委員会開催等記録	121
資料 2 平成 13 年度東北大学男女共同参画委員会報告 (H14.4.16 評議会報告) に対する対応状況 (抜粋)	123
資料 3 第 8 回東北大学男女共同参画シンポジウムパンフレット	127
資料 4 第 8 回東北大学男女共同参画シンポジウムでのアンケート集計結果	143
資料 5 平成 21 年度男女共同参画奨励賞 (沢柳賞) 公募要項	145
資料 6 第 3 回大学院女子学生海外渡航支援事業 (通称: ローズ支援事業) 公募要項	150

1. 平成 21 年度東北大学男女共同参画委員会活動報告

委員長報告

男女共同参画委員会 委員長 折原 守

1 これまでの活動状況と成果

(男女共同参画委員会の設置)

東北大学男女共同参画委員会は平成 13 年 4 月に設置されて以来、本学における男女共同参画状況の調査・広報活動、ジェンダー教育の振興、相談窓口の設置などを任務として積極的な活動を続けてきた。活動の基盤となっているのは、平成 13 年度にアンケート調査を基にまとめられた報告書「東北大学における男女共同参画推進の方針に関する提案」であり、とりわけそこに掲げられた 13 項目の提言である。

(平成 14 年度)

平成 14 年度には、その第 1 項目で提言されたシンポジウムを「第 1 回男女共同参画シンポジウム：学問・教育と男女共同参画」と題して開催するとともに、阿部博之総長（当時）のもとで「男女共同参画推進のための東北大学宣言」を発表した。この宣言は、男女共同参画奨励賞（沢柳賞）の創設、研究・労働環境の改善、不服申立・救済制度の確立などの方針を打ち出し、わが国の帝国大学の中で初めて女子学生に門戸を開放した歴史をもつ「東北大学が全国の大学の前駆となるべく、率先して推進する」ことを明らかにしたものである。

(平成 15 年度)

平成 15 年度には、この宣言を受けて沢柳賞の公募と審査を行い、「第 2 回男女共同参画シンポジウム：性差とは何か？ヒトと人のあいだ」と併せて第 1 回授賞式を開催した。委員会内では、従来の「実態調査」「広報」「相談窓口」という 3 つの WG に加えて、「両立支援」「奨励制度」「報告書」をそれぞれ担当する WG を新たに設置し、取組みの強化に努めた。また、各部局に「男女共同参画ワーキンググループ」を設け、部局ごとの状況調査や改善策の検討を開始した。

(平成 16 年度)

平成 16 年度には、「第 3 回男女共同参画シンポジウム：現代日本社会とジェンダー」と併せて沢柳賞の第 2 回授賞式を開催した。実態調査 WG では、前年度に実施した意識調査の結果をリーフレットにまとめ、全学生および前教職員に配布した。また両立支援 WG では、教職員アンケート等で要望の強かった学内保育所の設置へ向けて本格的な準備を進め、前年度からの検討をもとに運営プランを策定するとともに、補助金の申請手続き等を進め、次年度の開所を目指して大きな一歩を踏み出した。

(平成 17 年度)

平成 17 年度には、待望の学内保育所「川内けやき保育園」が 9 月に開設され、運営には各キャンパス代表からなる「運営会議」が携わることとなった。利用者は順調に増加し、現在では定員（25 名）を超過している状態にある。11 月 26 日には第 4 回男女共同参画シンポジウムが「どこまで進んだ大学の男女共同参画」をテーマに開催し、併せて第 3 回沢柳賞の授賞式を行った。また「大学等における男女共同参画を推進し、ネットワークを構築するための呼びかけ」が採択され、大学のネットワーク構築を推進していくことが確認された。

(平成 18 年度)

平成 18 年度には、文部科学省科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル事業」に応募し、「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」が採択された。事業推進に当たっては、「女性研究者育成支援推進室」を設置し、委員会と密接に連携しながら各種事業を進めるこ

ととした。杜の都女性科学者ハードリング支援事業の一環として「育児のための短時間勤務制度の施行に関する協定書」をまとめ、平成 19 年度より実施されることとなり、併せて短時間勤務制度を利用する教員の研究業務評価において必要な配慮を行うこととした。10 月 15 日には第 5 回男女共同参画シンポジウムを「大学における女性研究者の育成と支援、その施策」をテーマに開催し、併せて第 4 回沢柳賞の授賞式を行った。また、男女共同参画に関する「部局長アンケート調査」および「川内けやき保育園の利用に関するアンケート調査」を実施し、現状の把握に努めた。

(平成 19 年度)

平成 19 年度には「育児のための短時間勤務制度」の試行実施、「育児休業等の取得による任期の延長」の検討を行い、いずれも平成 20 年度から実施されることとなった。また、「仙台 I ゾンタクラブ」からの支援金による「大学院女子学生海外渡航支援事業（ローズ支援事業）」を立ち上げ、大学院女子学生を対象に主として海外渡航費用を援助することとした。11 月 17 日には第 6 回男女共同参画シンポジウムを「イノベーションを生み出す男女共同参画」をテーマに開催し、併せて第 5 回沢柳賞の授賞式を行った。実態調査 WG では教職員を対象にインタビューを実施し、きめ細やかな調査を行った。

(平成 20 年度)

平成 20 年度には「育児のための短時間勤務制度」及び「育児休業等の取得による任期の延長」について制度化を実現したほか、平成 19 年度から実施している「大学院女子学生海外渡航支援事業（ローズ支援事業）」では 2 件が採択（うち 1 件は辞退）となった。11 月 22 日には第 7 回男女共同参画シンポジウムを「大学の男女共同参画－見えない壁を打ち破るには－」をテーマに開催し、その基調講演では、オーグ・B・グルットレ駐日ノルウェー王国大使より「ノルウェーの男女共同参画は今」を演題に講演いただいた。併せて第 6 回沢柳賞の授賞式を行った。また、実態調査 WG 及び両立支援 WG を中心として全教職員及び大学院生、研究者等を対象に学内保育所についてのアンケート調査を実施した。なお、本委員会について、本学の男女共同参画をさらに推進する観点から、構成メンバーを拡充することとし、平成 21 年度から新たに各附置研究所（東北アジア研究センター含む）から各 1 名、病院からも 1 名の委員を選出することとした。

2 平成 21 年度の活動

以上のようなこれまでの成果等を踏まえ、平成 21 年度は以下のような活動を行った（なお、詳細はそれぞれの報告等を参照していただきたい）。

(1) 第 3 回大学院女子学生海外渡航支援事業（ローズ支援事業）

平成 19 年度より「仙台 I ゾンタクラブ」からの支援により継続実施しており、平成 21 年 6 月に募集を行い、17 件の応募の中から 3 件を採択した。

(2) 第 8 回東北大学男女共同参画シンポジウムの開催

広報 WG（徳山豪座長）を中心に企画立案を行い、あらためて本学の現状をとらえ直すこととした。平成 21 年 11 月 28 日に「東北大学男女共同参画の現状～本音で語る課題と展望～」をテーマに約 120 名の参加者のもと、学内の片平さくらホールで開催した。本学の男女共同参画の現状について、報告講演を踏まえつつ、薬学研究科長及び農学研究科長の参加も得てパネルディスカッションを行った。全体として会場からの多くの質疑や意見があり、テーマどおり「本音で語る」活発な討論となった。

(3) 第 7 回「男女共同参画奨励賞（沢柳賞）」の授与

奨励制度 WG（田中真美座長）を中心にして「沢柳賞」の公募と審査が行われ、研究部門、活動部門、プロジェクト部門及び活動部門特別賞各 1 件の受賞者が決定され、上記の第 8 回男女共同参画シンポジウムの折に、授賞式ならびに受賞講演を行った。

(4) 部局長アンケートの実施

本委員会が発足した平成 13 年度に部局長の意識調査のためのアンケートが実施された

が、その後の進展などを踏まえ、実態調査 WG（吉成浩一座長）を中心にして部局長アンケートを実施した（詳細については本報告書第 5 章を参照）。

（5）「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」採択と実施

平成 18 年度から 3 年間の事業として採択された「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」の文部科学省科学技術振興調整費による支援が 20 年度で終了するため、新たに文部科学省科学技術振興調整費による新規事業「女性研究者養成システム改革加速」に応募することとし、平成 21 年 1 月に本委員会を中心に「女性研究者養成加速事業（ポストモデル事業）検討 WG（田中真美座長）」を立上げた。学内における種々の検討を経て、「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」を申請し、その結果、全国 5 大学のうちの 1 つとして採択された（5 年間の事業；具体の 3 プログラム等は後述参照）。なお、「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」についてはその成果等を検証した結果、平成 21 年度から学内経費により継続実施されることとなった。（「杜の都女性研究者ハードリング事業」と改称。）これら事業の実施に当たっては、相互の連携に留意し、女性研究者育成支援推進室が両事業を運営することとした。運営に当たり、本委員会のほか、関係部局及び東北大学グローバル COE「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生（拠点リーダー：辻村みよ子教授）」等とも連携・協力が図られ、具体のプログラムが進められている。

（6）次期中期目標・中期計画と井上プランへの男女共同参画推進についての明記

平成 22 年度からの次期中期目標・中期計画の策定作業が最終段階となっている。今年度までの現行の中期目標・中期計画においては男女共同参画についての明確な記載がなく、この施策を推進していく上で本学の姿勢が問われるものとなっていた。

さらに、本学の戦略プランである井上プランにおいても、2008 年度改訂版までは同様にこのことについての明確な記載がなかった。

これまでの歴史と伝統を踏まえ、今後さらに男女共同参画の推進を図るためにも、両者への明記が課題になっていたが、今年度において、まず、井上プランについて、「5 組織・経営」の柱の中に、「男女共同参画の推進に向けた取組」を新たな項目として立て、その背景とプランを明記した。また、中期計画についても新たに同様の趣旨で具体の項目を盛り込むこととした。

（7）「星の子保育園」の設置・オープン

本学の学内保育所として第 2 番目のものとなる「星の子保育園」が、平成 22 年 3 月 1 日に星陵地区に設置・オープンされた。

このことは、本委員会の平成 20 年度両立支援 WG・実態調査 WG が担当した「第二保育所設置に関するアンケートまとめ」において、「川内けやき保育園に続き、星陵地区と青葉山地区に順次新たな保育施設を設置」とされた内容に沿うものであった。

東北大学病院旧西病棟 1 階に現員 18 名（定員 25 名）、運営を民間の「サクセスプロスタッフ（株）」に委託し開園されたが、星陵地区に勤務する教職員、大学生等には大きな支援となる環境整備の実現として特記される。

3 今後の課題と提言

平成 21 年度は、今期中期目標・中期計画期間の最終年度となる節目の年であった。このため、これまでの取組を振り返るとともに、今後への発展を期す上でも、20 年度の取組と併せて、国全体、国立大学法人全体、本学、部局等の現状を、今一度あらためてとらえ直すことを行った。

具体的な活動は、上記 2 の通りであるが、来年度においては、以上のことを十分に念頭に置いた上で、次のようなことが課題となり、その解決のためには以下のような取組みが必要であると考えられる。以下、それら課題とそのための具体的な取組みの提言である。

（1）女性教員比率向上のための積極的施策の具体化

本学の女性教員比率は少しずつ継続して上向きになっているものの、国大協（20%（助

教・助手除く))や第3期科学技術基本計画(自然科学系25%(助教・助手含む))が設定した数値目標には、それぞれ6.5%、15.1%(H21.5.1現在)と程遠いものとなっている。

それこそ、大正2年(1913年)に我が国の大学として初めて女性に門戸を開いた本学の施策として、また平成14年に国立大学として初めて「宣言」を発表した本学の施策として、それらに恥じない次の100年に向けた独自の積極的な施策を展開しなければならない。

幸い、本委員会メンバーはじめ関係の方々のご尽力により、そのための基盤となる2つの事業が21年度からスタートしている。まずは、杜の都ハードリングと特にジャンプアップの両事業を確実に実施していくことが肝要であろう。

(2) 学内保育所の整備充実

「川内けやき保育園」については、これまでの実績が評価されてきているが、入園希望者は増え続け、待機者がでている状況にある。21年度は、そのけやき保育園に続く学内2番目の「星の子保育園」が開設されたが、待機者の解消までは至っていないことから、アンケートによってもその必要性が明らかになっている青葉山地区への早急な新設が必要である。

幸い、このことについても執行部、関係部局長等の了解が得られつつある状況なので、今後具体的に新設に向けた整備検討を開始したい。

(3) 本委員会のあり方

21年度から新たな構成により委員会が運営されているが、これが広く関係者の理解を得てうまく機能するよう心がけていく必要がある。

また、相談窓口のあり方については、これまで見直しの必要性が言われながらも具体的な成案を得ていない。ハラスメント相談窓口との関係を含めて、大学としてのシステムを早急に整備する必要があるだろう。

(4) その他

本学執行部(理事・副学長・部局長)や事務系職員幹部(部長・課長)への積極的な女性登用が望まれる。これまで、総長特別補佐や総長特任補佐、事務系職員では部次長への登用がなされてきているが、今後、このことについて一層留意される必要があるだろう。

杜の都女性研究者ハードリング支援事業について

女性研究者育成支援室副室長 米永 一郎

平成18年度から20年度まで文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業として実施した「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」は、自然科学系分野における女性科学者のキャリアパス形成の障害となる様々なハードルを乗り越えるための支援と諸制度の改革・整備を展開し、優れた事業としての評価を得た。その成果を踏まえ、今年度より本学独自の女性研究者支援として「杜の都女性研究者ハードリング支援事業」を開始し、女性研究者養成システム改革加速事業「杜の都ジャンプアップ for 2013」と緊密な連携の下に実施した。この本学独自の支援事業の開始にあたり、昨年度までの事業において遂行された各プログラムを精査し、施設整備など任務が達成されたプログラムを除く、継続的展開により一層の成果が期待されるプログラムに焦点を絞ることとなった。また、支援の規準についても本学の実状によりマッチするように見直しを進めた。本年度、女性研究者育成支援推進室を中心に進められたプログラムの具体的内容は、以下のとおり。

(1) 育児介護支援プログラム(女性研究者の育児と研究の両立のための直接的支援)

a) 女性教員・技術職員が出産、育児を理由に研究を断念しないよう、研究を支援する

補助者を配置する支援要員制度を実施した（利用者数：延べ3名）。

- b) 同じく育児中の女性職員・学生等の休日出勤や出張時のベビーシッター利用に係る経費の一部を補助する制度を実施した（利用者数：延べ7名）

（2）環境整備プログラム（女性研究者の職場環境改善に係る間接的支援）

大学病院内の病後児保育室「星の子ルーム」への看護師と保育士各一名の追加配置のための経費支援を継続実施した。平成21年度498名が利用した。

（3）次世代支援プログラム（次世代の女性研究者の育成）

自然科学系部局に所属する女子大学院生をサイエンス・エンジェル（39名、ボランティア含む）として任命し、出張セミナー（延べ：4校）、地域での体験型科学イベント（延べ：3回）、オープンキャンパス（7月31日）での授業や展示・説明を通じて、身近なロールモデルとして理系女子生徒の育成に取り組むとともに、サイエンス・エンジェル自身の企画運営による研修会を開催し、相互支援による進路選択、自己啓発の機会を設けた。（なお、サイエンス・エンジェルへのボランティアとしての参加（本年度：7名）を可能とした。）

この杜の都女性研究者ハードリング支援事業の杜の都ジャンプアップ for 2013 事業および男女共同参画委員会活動との連携により、シームレスな女性研究者支援が可能となっていると考える。

杜の都ジャンプアップ事業 for 2013 について

女性研究者育成支援室副室長 田中 真美

東北大学では、男女共同参画委員会による活動や「女性研究者支援モデル育成」事業としての「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」等により、男女共同参画意識向上と環境整備は着実に進展しているが、未だにその課題が多いことは否めず、一段と進んだ行動が必要であり、モデル事業で達成された優れた独自制度をさらに展開し、女性研究者比率の格段の向上とその養成を達成することが不可欠であると認識されている。平成21年度に開始された科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」事業に応募することを目的に、平成20年度1月に本男女共同参画委員会を中心に「女性研究者養成システム改革加速事業検討WG（田中真美座長）」を立上げ、文部科学省科学技術振興調整費による「女性研究者養成システム改革加速」に「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」を応募し、採択された。

本事業では、理、工、農学系分野において、優れた女性教員を新規に5年間で30名採用し、その能力と職階のジャンプアップを図り、世界トップリーダーとして必要な幅広い学問領域を見渡せる「自立し、共生し、未来を育み、サイエンスを拓く杜の都女性研究者」を育成することを目的としている。

新規採用に関しては、今年度は、3名（流体科学研究所1名、多元物質科学研究所1名、農学研究科1名）が本事業の対象者として行われ、本人へのスタートアップ研究費、所属各部局への人件費一部の付与等が行われている。また、各教員に部局メンターが決定され、部局メンターによる指導が行われている。なお、本事業の申請の段階では本プログラムによる新規採用者に含まれると認識していた4月1日付、5月1日付の7名の女性教員（理学研究科2名、薬学研究科2名、金属材料科学研究所2名、農学研究科1名）も定員枠で採用されており、学内経費にてスタートアップ研究費の付与が行われている。

新規女性教員と既在籍女性教員を対象としたスキルアップ経費の付与によるスキルアップ支援については、第1回目の公募と12月以降の随時公募を行い、14件の国内開催での会議等（内4件は国際会議）と5件の海外での会議等、合計19件を採択し、旅費や登録費を付与している。

また、養成のために本事業では、具体的に以下の3プログラムを実施する。

（1）世界トップクラス研究リーダー養成プログラム

部局メンターや沢柳フェローによる複数メンター制の確立、Distinguished professor 等による異分野融合力、組織・研究マネージメント力、研究実務能力をアップするためのセミナーを実施し、多様で複雑な異分野融合の21世紀の科学に挑戦する女性研究者を養成する。

今年度は複数メンター制度として、学内の文系理系に依らないメンターとしてふさわしいと考えられる女性教授による沢柳フェロー制度を立ち上げ、全学から21名の女性教授が担当に当たることになり、既在籍女性教員との第1回沢柳フェローとの昼食会を開催した。また、世界トップクラス研究リーダー養成セミナーを2回開催した。（ランジュバン＝ジョリオ博士による講演会、東洋紡総合研究所快適性工学センター部長 石丸園子氏による講演会）また、既存の学内開催の授業等も利用し、異分野融合力アップセミナーや、組織・研究マネージメント力アップセミナーなどの横断的な教育システムを構築した。このような講演会やセミナーによるシームレスな教育システムを構築し、個々のジャンプアップへつながるような養成改革加速事業として展開している。

（2）ネットワーク創生プログラム

女性研究者が研究やプロジェクト等の先導を可能とすることを目指して、総合大学の特色を生かした情報を共有し、かつ発信するための異分野融合による技術・人的ネットワークの創生を行う。

今年度は9月に女性研究者データベースの作成やWebによりメンターとなる沢柳フェローや既在籍女性教員のデータ構築のためのデータベース登録システムを構築し、それを用い在籍する女性教員によるデータの登録を可能としている。随時登録可能であり、また、登録データの冊子を準備中である。本プログラムでの理学・工学・農学分野だけでなく医歯系や文系分野や、本学で採択されているGCOE「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」プログラム（代表：辻村教授）とも積極的に連携体制も確立する。本年度は情報発信の基礎となるMORIHIMEホームページの大幅なリニューアルを行っている。

（3）研究スタイル確立支援プログラム

女性研究者の研究スタイル確立のための支援を行うと共に、男性も含めた全学での男女共同参画意識の啓発・醸成を進める。

今年度は2回の研究スタイル確立支援セミナーが開催され、東北大学のハードリング支援事業からジャンプアップ事業まで、事業の説明が行われた。第1回目のセミナーでは仙台市内の学童保育の現状の紹介なども行われた。

今年度は特に初年度であり、上記の他にキックオフシンポジウムを開催したほか男女共同参画シンポジウムでも本事業の紹介を行った。

以上のように、本事業は男女共同参画委員会での活動や推進室で行っているハードリング事業と緊密な連携により実施されている。女性研究者育成支援推進室では、ハードリング事業に加え、ジャンプアップ事業用のプログラム推進班が立ち上げられ、各班で班長を中心に事業を展開している。

2. 各ワーキンググループの活動報告

実態調査 WG

実態調査 WG は、吉成浩一（薬）を座長として、下夷美幸（文）、十川和博（生命）、玉田薫（通研）、柳田賢二（東北アジア）の 5 名の委員で構成された。

本委員会では、各部局の男女共同参画状況および各部局長の意識の把握・分析を行なうために、平成 13 年度に部局長アンケートを実施している。その後、本学では男女共同参画の推進に向けた様々な活動が行なわれ、各部局の状況や教職員の意識も変化しているものと期待される。そこで本年度は、各部局の状況および各部局長の意識の変化を把握し、さらなる男女共同参画の推進に資するため、平成 13 年度に実施されたものとほぼ同一内容の部局長アンケートを実施した。回答は、29 部局中 28 部局から得られた。アンケート内容および回答結果については本報告書第 5 章を参照願いたい。なお、回答結果の一部は、第 8 回東北大学男女共同参画シンポジウムのパネルディスカッションの資料として利用した。

実態調査 WG 座長

吉成 浩一

広報 WG

広報 WG は、男女共同参画の広報に関する業務を行っている。平成 21 年度には徳山豪（情報科学）を座長として、山本照子（歯）、熊谷泉（工）、冬木勝仁（農）、村木英二（教育情報）、永次史（多元研）の委員から成り、主に第 8 回東北大学男女共同参画シンポジウムの企画と運営を中心に活動を行った。

活動状況

1. 平成 21 年 8 月 20 日 メール審議（審議終了 8 月 28 日）：
 - シンポジウムの日時を 11 月 28 日とし、会場をさくらホールとすることについて審議を行い、WG として承認した。
 - 「杜の都ジャンプアップ事業」のイベントと重複しないように、部局長数名を含むパネルディスカッションなど学内向けの広報を重視したものとするについて審議し、WG として承認した。
2. 9 月 18 日－10 月末：講演者、パネリストへの依頼を行い、企画を確定させた。また、実態調査WGが行った部局長アンケートをシンポジウムで利用することとした。
3. 11 月 28 日、シンポジウム当日の開催運営を行った。

第8回東北大学男女共同参画シンポジウムの実施概要

テーマ：東北大学の男女共同参画の現状

参加者：教職員・学生・一般市民（約120名）

日時：11月28日（土）13:00～16:40

会場：東北大学片平キャンパス、さくらホール

内容：

第1部 第7回沢柳賞授賞式、受賞講演および第5回受賞者成果報告講演

研究部門では、文学研究科准教授である下夷美幸氏、活動部門では、青葉理学振興会常務理事である竹内峯氏、活動部門（特別賞）では病院医員山崎都氏、プロジェクト部門では経済学研究科小形美樹氏が受賞講演を行った。引き続き、第5回沢柳賞受賞者（プロジェクト部門）成果報告として、東京文化短期大学助教である尾崎博美氏と共に立教大学学術調査員八木美保子氏より、静岡大学講師ヤマモトルシアエミコ氏より、それぞれ講演が行われた。

第2部 東北大学男女共同参画の現状～本音で語る課題と展望～

● 東北大学男女共同参画の現状報告講演

- 辻村みよ子（法学研究科 教授）：東北大学全体の報告
- 小谷元子（理学研究科 教授）：杜の都女性科学者ハードリング事業の報告
- 田中真美（医工学研究科 教授）：杜の都ジャンプアップ事業の紹介

● パネルディスカッション

<<パネリスト>>

辻村みよ子、小谷元子、田中真美、工藤昭彦（農学研究科長）、永沼章（薬学研究科長）

<<コーディネーター>>

徳山 豪（情報科学研究科 教授）

議論の概要： 現状報告講演での辻村氏などからの東北大学での男女共同参画の取り組みと努力の紹介、および事前に行われた男女共同参画の部局での対応に関するアンケートを素材に議論を行った。農学、薬学研究科における男女共同参画への部局での独自の取り組みの紹介があり、部局における困難や障害、全学や国家的な

アクションへの期待、男女共同参画社会のあるべき体制などのテーマについて、フロアからの意見を交えながら討議を行った。保育施設や育児支援の必要性、ワーク・ライフ・バランスの重要性、杜の都プロジェクトなどの国家支援の重要性、研究者のキャリアパスの整備の必要性などが論じられた。フロアからは文学研究科長など7名の聴講者からの発議や意見があった。

- シンポジウムにおける学外広報

本シンポジウムの内容は、NHKで当日の宮城県内のニュースで放映されたほか、河北新報、東日本放送の取材を受けた。

広報 WG 座長

徳山 豪

相談窓口 WG

相談窓口 WG は、吉武清實（学生相談所）座長として、折原守（委員長、理事）、大隅典子（総長特別補佐、医）、辻村みよ子（副委員長、法）、米永一郎（副委員長、金研）、丸山克彦（総務課）の6名の委員で構成された。

本年度、男女共同参画相談窓口に寄せられた相談は2件である。いずれも上司によるハラスメント被害であり、一方は職務遂行への嫌がらせ、他方は女性であることを理由に研究継続の断念を強要されたというものであった。相談は毎年数件ずつと多くないが、本年のものを含め、これまで相談窓口WGに寄せられてきた相談内容を項目別に整理してみると次の通りである。

- 1) 育児・家庭と仕事・研究の両立支援
- 2) 研究外活動と研究活動の両立支援
- 3) 女性研究者としてのキャリア形成
- 4) 研究室、職場あるいは学内活動（SA活動等）での人間関係の問題
- 5) ハラスメント被害

これらの5項目それぞれに対して、本学の現状の相談体制がどのようになっているかを述べる。

1) の「育児・家庭と仕事・研究の両立支援についての相談」と、2) の「研究外活動と研究活動の両立支援についての相談」については、男女共同参加委員会相談窓口WGに相談が寄せられたとき、相談窓口WG委員自身が助言を行う。両立支援制度に関する内容についてはHPで情報を提供しているが、加えて、対面での相談のニーズがある場合には、しかるべき助言が可能な人につなぐ。その際、心理的相談を含む場合には、吉武委員（学生相談所、臨床心理

士かつ大学カウンセラーの有資格者)が相談にあたる。

2)の「研究外活動と研究活動の両立支援についての相談」そして3)の「女性研究者としてのキャリア形成についての相談」、4)の「研究室、職場あるいは学内活動(SA活動等)での人間関係の問題についての相談」のうち、大学院生からの相談で心理的内容や対人関係の葛藤を含むものについてはしばしば継続相談が必要であり、これらについては、学生相談所での相談につないで支援を継続する。SA(サイエンス・エンジェル)の活動に取り組む大学院生からの相談もこの項目に含まれ、そのほとんどは、男女共同参加委員会相談窓口WGではなく、通常の学生相談の場合と同様に、直接学生相談所を訪れている。

これについては、SA活動のコーディネートにあたるスタッフと学生相談所の連携が重要であり、すでに連携の体制は整えている。学生相談所は、学内のキャリア支援スタッフ(キャリア支援センター)との連携体制を整えており、必要に応じて連携して相談にあたっている。

5)については、学生の場合、ハラスメント全学学生相談窓口(川内キャンパス)に、職員の場合、ハラスメント職員相談窓口(片平キャンパス)につないで相談と解決にあたっている。これまでの相談の中では、5)についてのものがもっとも多い。

今後の課題としては、次の2点をあげることができる。

- 1) 上述した学内の諸窓口間のネットワーク構築によって連携力をさらに強化し維持すること。
- 2) ポスドクや任期付きの研究員あるいは任期付き助教として研究にとりくむ若手研究者への心理カウンセリングの相談体制を強化していくこと。

相談窓口 WG 座長
吉武 清實

両立支援 WG

両立支援 WG は、生田久美子(教育)、吉田浩(経済)、島途健一(国際文化)、山田直子(国際交流)、渡辺みか(病院)の5名の委員で構成され、育児と研究の両立支援策に関する検討を行うことを任務としている。

昨年度、実態調査 WG とともに第二保育所設置に関する全学アンケートを行ったところ、その設置場所については、青葉山地区への設置を望むという回答が最も多く、次いで星陵地区への要望が多いなど、各キャンパスへの新たな保育施設設置の必要性和育児支援についての関心の高さが明らかになった。

今年度は、待望の学内2番目となる保育園が星陵地区に開設されることとなったが、更に青葉山地区における新学内保育園の開設に向けた要望活動を加速するため、以下の活動を行った。

活動状況

1. 平成 21 年 7 月 1 日

- ・メール審議により、今年度の活動について確認した。

2. 平成 21 年 7 月 27 日

- ・星稜地区に開設される学内保育園の進捗状況について、病院事務部 高橋次長にヒアリングを行った。

3. 平成 21 年 11 月 12 日

- ・学内保育園第 1 号の川内けやき保育園の見学および片平保育園の見学を実施した。
- ・現在けやき保育園が委託している社会福祉法人「木這子」理事長 竹内峯氏と懇談を行った。

4. 平成 22 年 2 月 2 日

- ・7 総合大学における学内保育施設の状況調査について報告するとともに、本報告等をもとに、今後、学内保育園の理想像について検討することとした。
- ・青葉山地区における新学内保育園の開設に向けて、両立支援WGの今後の活動予定の確認および意見交換を行った。

5. 平成 22 年 3 月 9 日

- ・青葉山地区における新学内保育園の開設にあたっては、青葉山地区最大の構成員及び敷地面積を持つ工学研究科において、所有する土地・建物の一部を提供してもらうことが早期実現に向けた最善策であろうことから、その検討について工学研究科長に対し要望書を提出したい旨男女共同参画委員会に提案し、同委員長名で発出することとされた。

これらの活動を通して、青葉山地区における新学内保育園の設置については、本学執行部の理解を得るとともに、関係部局長等の了解が得られつつある状況である。

今後は、関係部局のご理解・ご協力をいただきながら、青葉山地区における新学内保育園の設置に向けた具体の検討を行うとともに、引き続き、学内保育園が担うべき望ましい保育の実現に向けて検討を重ねて参りたい。

両立支援 WG 座長

生田 久美子

奨励制度 WG

奨励制度 WG は、早坂忠裕（理）、青木洋子（医）、丸山公一（環境）、千葉奈津子（加齢）、白井敦（流体）、田中真美（医工）の 6 名から構成され、下記の項目を本年度の活動目標として活動

した。

- ・ 沢柳賞の募集（本報告書「資料 5」参照）および各部局への応募依頼を広く行う
- ・ 沢柳賞応募に関する選考および委員会への推薦を円滑に行う
- ・ 男女共同参画シンポジウムにおいて広報委員会と協力し受賞講演等を運営する
- ・ 東北大学女子学生海外渡航支援事業（ローズ支援事業）の募集（本報告書「資料 6」参照）と審査を行う
- ・ 沢柳賞及びローズ支援事業の制度の問題点の検討と改善を行う

WG 開催状況

東北大学女子学生海外渡航支援事業や沢柳賞の審査委員会開催のほか、メール審議により活動を行った。男女共同参画シンポジウムでは本 WG 構成員が中心となりシンポジウムの運営にあたった。

活動状況

1 前期からの引継ぎ事項確認と活動目標の設定

2 平成 21 年度東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）の募集および選考

①募集に関する検討（前期 WG）に従って募集要項の作成を行い、4 月下旬に HP 公開などにより募集を開始した。

②審査委員の選定

- ・ 選考規程に従い、選考委員案を 7 月 2 日開催の男女共同参画委員会に提案した。今回は専門的な知見を伺える方を加えることを審議検討した結果、下記審査員とすることとした。

- ・ 選考委員 : 折原 守 (審査委員長、男女共同参画委員会委員長)
水野 紀子 (法学研究科)
牧原 出 (法学研究科)
西出 優子 (経済学研究科)
早坂 忠裕 (理学研究科)
千葉 奈津子 (加齢医学研究所)
田中 真美 (医工学研究科)
丸山 克彦 (総務部総務課)

③6 月 26 日応募締め切り後、応募書類による事前検討を各選考委員に依頼した 8 月 20 日に選考委員会を開催し、研究部門 1 件、活動部門 3 件、プロジェクト部門 5 件の合計 9 件の応募について検討し、各部門の受賞候補 3 課題を決定後、その他の応募課題で優れたものについてさらに協議した結果、若手奨励のための特別賞にふさわしい課題 1 件を活動部門特別賞受賞候補課題とすることとした。予定された賞金総額 140 万円のうち、研究部門、

プロジェクト部門の賞金は例年どおり 40 万円とすることとしたが、活動部門の受賞候補課題は賞金を付与する顕彰活動であること、沢柳賞は奨励を目的としており経費補助を行うものではないことより、活動部門の賞金は 20 万円とすることとした。さらに、特別賞の賞金は 10 万円とすることとした。以上の経緯より、応募要項では賞金総額 140 万円であるものの、今回の沢柳賞の賞金総額は 110 万円とすることとした。上記の受賞候補および賞金額については 9 月 28 日開催の男女共同参画委員会で審議され、承認された。

④選考結果：

A：研究部門：（賞金 40 万円）

「離婚後の養育費政策と女性の地位に関する研究

－国家による家族介入的政策の両義性」

文学研究科 准教授 下夷 美幸

B：活動部門：（賞金 20 万円）

「博士課程後期 3 年の課程の女子学生の優れた研究に対する顕彰活動（黒田チカ賞）」

青葉理學振興会

C：プロジェクト部門賞：（賞金 20 万円）

「女性研究者とキャリア形成の条件－留学生のキャリア形成過程に着目して－」

教育学研究科 朴 賢淑

社会保険労務士 村山 浩之

経済学研究科 小形 美樹

教育学研究科 李 智

○活動部門特別賞：（賞金 10 万円）※特別賞とは若手奨励を目的としたものである。

「性差に基づく高齢者終末期ニーズの調査と啓発」 病院 医員 山崎 都

3 第 8 回男女共同参画シンポジウム(11 月 28 日)における沢柳賞授賞式運営

本年度受賞者による受賞講演、一昨年度プロジェクト部門受賞者による成果報告講演をシンポジウムの一環として実施する運営支援を行った。

4 大学院女子学生海外渡航支援事業（通称：ローズ支援事業）の審査

①審査は奨励制度 WG で行う事となっており、平成 21 年 6 月 30 日に審査委員会を開催し、奨励制度 WG 構成員のうち 4 名で 17 件の応募について審査し、3 名に対し援助を行う事とした。

・中目 亜矢子（医学系研究科）

・今野 尚子（工学研究科）

・大場 歩（農学研究科）

②昨年度の辞退による繰越を避ける方策について検討し、採択者以外の者においても上位 4 位までを順位付けすることとした。

5 活動の検討：ローズ支援事業に関して、問題点の検討を行った。

審査会の際に、同一研究室で同一国際学会等への複数参加支援申請がある場合の対応について検討した。順位付けが困難であるため、来年度の申請書欄に研究室の教授に優先順位を記載してもらう欄を加えることを申し送り事項とした。

奨励制度 WG 座長

田中 真美

中期目標・報告書作成 WG

1 活動報告

中期目標・報告書等作成 WG は、辻村みよ子（副委員長、法）を座長として、折原守（委員長、理事）、大隅典子（総長特別補佐、医）、米永一郎（同副委員長、金研）、丸山克彦（総務課）の 5 名の委員から成り、年次報告書の作成、中期目標・中期計画達成のための取組と課題の検討などを任務とする。これらの任務に関してメール会議等により検討した。

男女共同参画委員会報告書については、例年通り 1 月末までに各部局の原稿をまとめて、3 月の委員会で決定した。本年度は、各部局に、中期目標・中期計画の 6 年間の取組をふまえて執筆してもらうように依頼した。

また、平成 21 年 11 月 28 日の東北大学男女共同参画シンポジウムでは、本学の男女共同参画の現状と課題について討論されたため、本報告書にもシンポジウムでの報告等を掲載することにした。シンポジウムでは、東北大学が「三たび、先駆けとして」全国の大学等に率先して積極的に男女共同参画を推進できるように、また、女性研究者支援の活動や積極的な改善措置（ポジティブ・アクション）、学内保育園の拡充など、すべての構成員が実り豊かな生活ができるような男女共同参画の環境作りにむけて、重要な問題が提起された（本報告書の広報 WG 活動報告（7～9 頁）、第 6 章（89～119 頁）及び資料 3・4（127～144 頁）参照）。

2 東北大学男女共同参画の課題と検討すべき対応策

1) 平成 14 年に「男女共同参画のための東北大学宣言」が出されて以来 8 年が経過し、男女共同参画委員会の取組も定着してきた。井上プラン（東北大学アクション・プラン）2009 年度改訂版にも、「5 組織・経営（3）—D 男女共同参画の推進に向けた取組」として、「女性教員の増員に向けた積極的かつ実効性のある目標の設定・実施、教職員の育児と仕事の両立支援策の導入など、総合的・計画的な取組を推進する」というプランが明示されている。しか

し、東北大学では女性教員比率の改善が緩慢であり、執行部・各部局と男女共同参画委員会等が協力して具体的な行動計画を策定して取組を推進することが急務である。平成 21 年度から新たに文部科学省の科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」事業として採択された「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」との相乗効果が期待される。

2) 教職員のジェンダー・バランスが全体として改善されない背景には理系分野特有の事情などがあるため、東北大学では従来から全学一律の数値目標などは採用せず、各部局の自主的取組に期待してきた。しかし部局ごとの対応には一定の限界があることから、取組状況や分野の特性を踏まえつつ、今後はポジティブ・アクションなどの取組を開始することが肝要であろう。ポジティブ・アクションには多様な形態があり、一般に誤解されているような強制的なクォータ制等の強力なタイプだけでなく、インセンティブを付与するタイプやプラスファクター方式、数値目標型、両立支援型などが存在する。東北大学の「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」は後者を主体とするものである。その確たる成功に向けて、さらに、より東北大学全体としての積極的かつ実効性のある制度の創出と速やかな実施が望まれる（平成 21 年度版報告書掲載の他大学の取組、及び本報告書第 6 章辻村報告（89～104 頁）参照）。

3) ワーク・ライフ・バランスを確保し、両立支援策を講じて男女共同参画環境を改善するため、複数の学内保育園の設置、男性の育児休業取得率を高めるための措置（例えば、男性の育児休業取得について現行の配偶者の出産に伴う特別休暇 2 日と育児のための特別休暇 5 日の特別休暇に加えて、さらに数日の休暇の取得を可能とするパパ・クォータ制の実施とそのための業績評価を含む環境整備）、短時間雇用制などを、緩やかな形で実現することが望まれる。

4) 教職員・学正等に対するアカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントをなくし、個性と人権を保障する環境を整備することが肝要である。また、意識改革のためのジェンダー教育や人権教育等の実施支援も重要であり、全学教育科目「ジェンダーと社会」の充実のほか、男女共同参画に関する研究教育支援システムの構築（女性教員・学生のネットワーク、メンター制など）が望まれる。

中期目標・報告書作成 WG 座長

辻村 みよ子

3. 各部署の取組み

文学研究科

文学研究科男女共同参画推進ワーキンググループは、下夷美幸准教授（座長）・川合安教授・長谷川公一教授の3名の委員（女性1人、男性2人）によって構成されており、全学の男女共同参画委員である下夷美幸准教授がWGの座長を兼任する形で、活動を行っている。

開催状況

会議の開催については、男女共同参画推進ワーキンググループ側および全学の男女共同参画委員側の双方からの問題提起によって、メール会議の形で行っている。

また、全学男女共同参画委員会が開催されるたびに、その回の議事メモと資料を男女共同参画推進ワーキンググループ側に回覧し、必要に応じてメールで意見を交換している。したがって、会議の開催は随時であり、また継続的である。

活動状況

1 教職員や学生に対する男女共同参画活動への呼びかけ

男女共同参画シンポジウムへの参加や沢柳賞への応募など、全学や部局の関係行事の折には、メール等で呼びかけを行っている。今年度の「東北大学男女参画シンポジウム」には研究科長ならびにワーキンググループ委員が出席し、本研究科の男女共同参画の現状を再認識するとともに、他研究科や他大学の取り組み状況などから、課題解決に向けての示唆を得た。

文学研究科ではこれまでに沢柳賞受賞者を数名輩出しているが、今年度は下夷美幸准教授が沢柳賞・研究部門を受賞し、シンポジウムにおいて受賞講演を行った。

2 GCOE プログラム「社会階層と不平等教育研究拠点」における研究・教育の推進

文学研究科では、佐藤嘉倫教授をリーダーにしたGCOEプログラム「社会階層と不平等教育研究拠点」が平成20年度に採択された（平成24年度まで）。本拠点は、社会階層と不平等の構造と変動研究・マイノリティ研究・公正研究などを幅広く渉猟するものであるが、当然ジェンダーの問題もこうした研究の中で大きな位置を占めている。なお、本拠点の詳細については<http://www.sal.tohoku.ac.jp/gcoewiki/jp/wiki.cgi>を参照のこと。

3 研究・労働環境の改善

文学研究科では、平成19年度に研究棟の耐震補強のための改修工事を行ったが、平成20年度以降も女性教職員および女子学生の子供の精神面と安全面に配慮した環境改善に取り組んでいる。今年度は研究棟入口に防犯用の監視カメラを設置した。また、老朽化・狭隘等の問題がみられた合同研究棟のエレベーターとトイレについても、今年度中に改修工事を完了する予定である。

教育学研究科

教育学研究科男女共同参画推進ワーキンググループは、教員3名、事務職員1名により構成されており、部局における男女共同参画の推進に向けて取り組んできた。今年度は、昨今大学内・

外を問わず様々に事件が発生している社会状況を踏まえて、主として学外での犯罪被害に遭わないための予防策についての講演会を開催した。

開催状況

平成 21 年 12 月 15 日(火) 於生田研究室

ワーキング・グループの活動計画について意見交換を行なった。

活動状況

平成 22 年 1 月 26 日 (火)

現宮城県警察本部犯罪被害者支援室の心理カウンセラーである浅野晴哉を招いて講演会を開催した。講演テーマは「犯罪被害に遭わないためにー犯罪被害者支援の立場からー」であったが、犯罪被害者支援の立場から、被害者の現状とその心理的苦痛について、また被害者にならないための予防策について具体的な話を伺うことができた。対象は教育学部・教育学研究科学生及び教職員。セクハラ、アカハラなど学内で発生する被害についての対処策がほぼ十全に行なわれている現状であるが、学外での犯罪予防については手薄な領域であり、今回犯罪被害者支援の立場から具体的な話を伺うことができたことの意義は大変大きい。

法学研究科

法学研究科男女共同参画委員会は、研究科長・評議員・専攻長・男女共同参画委員会委員を含む 5 名の委員からなり、当研究科における男女共同参画状況と男女共同参画推進の方策について検討することを任務とする。平成 20 年 6 月から、法学研究科を中心に、グローバル COE プログラム「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」が実施されて、ジェンダー平等問題に取り組んでいるため、教職員の意識も高い。今後とも引き続き男女共同参画の推進に向けて積極的に取り組むことにしている。

開催状況

委員会自体は開催されていないが、委員の間で必要に応じメール等の手段で検討を行った。

下記のように GCOE 研究・教育の推進のために委員が尽力した。

1 ジェンダー学関連科目の開講

①法科大学院・公共政策大学院「ジェンダーと法」(演習):辻村みよ子教授

②融合領域研究合同講義(異分野クロスセッション)「男女共同参画社会の「ジェンダーと法」

:辻村みよ子教授

2 GCOE「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」における研究・教育の推進

本プログラムは法学研究科を中心に推進されており、平成 21 年度には数多くの国際セミナーや研究会を開催した。その成果は GEMC ジャーナルや成果出版物で公表されている。また、ダブルディグリーをめざすクロスナショナルドクトラルコースをはじめ多くの留学生を含む大学院博士課程学生を RA として採用し、ジェンダー・センシティブな研究者の育成に努めている。

3 研究労働環境等の改善

女性教職員および女子学生の増加に伴い、女子トイレ等の整備を進めてきたが、平成 21 年度は耐震工事に際して、トイレや職員用休憩室を整備することができた。

経済学研究科

経済学研究科男女共同参画ワーキンググループは、平成 16 年度より継続的に活動しており、女性研究者育成を含めた男女共同参画に関する問題を検討している。平成 21 年度は 3 名の教員（うち女性教員 1 名）から構成され、随時メール等で審議を行うとともに、必要に応じてミーティングを開催するという機動的な体制で動いている。また、学内および研究科内各種委員会や、研究科内外のイベント等とも連携し、高い成果をあげられるよう工夫している。

開催状況

平成 21 年

- 5 月 部局としての本年度の取り組み方針について協議
- 6 月 1 日 『女性のチカラは企業の力』普及推進フォーラムへ知見提供
- 6 月 オープンキャンパスにおける女子学生向けイベント企画打ち合わせ
- 7 月 30 日 オープンキャンパスにおいて「新しい女子のための経済学」の特別講義開催
- 8 月 30 日 外国人留学生のための出産と育児支援プログラム（セミナー 8 回、交流会 12 回）を開催（～12 月 13 日）
- 10 月 9 日 女性研究者育成支援策について協議
- 11 月 19 日 仙台市イベント「女性の視点から見た高齢社会」のセミナーを提供
- 12 月 10 日 「女子大学院生のための統計分析（第 1 回）」を開催

平成 22 年

- 1 月 14 日 「女子大学院生のための統計分析（第 2 回）」を開催
- 1 月 27 日 本年度の報告書作成に関する協議

活動記録

1 女性研究者育成のための活動

- ① 平成 21 年 7 月 30 日に、オープンキャンパスにおいて「新しい女子のための経済学」の特別講義を開催し、少子化や社会福祉、男女平等などを切り口に女性のライフスタイルが経済活動にどのように関わっているかをテーマに講義を行った。
- ② 平成 21 年 12 月 10 日及び平成 22 年 1 月 14 日に、文部科学省サービスイノベーション人材育成推進プログラムと共催で、「女子大学院生のための統計分析」を計 2 回開催した。演習は女子大学院生が統計データを分析する能力を身につけることを目的に行った。参加は女性研究者を優先して受け付けたが、男子大学院生の聴講も受け付けた。

2 教職員や学生の学内外での男女共同参画活動参画の推奨

- ① 平成 21 年 6 月 1 日には 本研究科教官が宮城県庁『女性のチカラは企業の力』普及推進フォーラムにて、男女共同参画社会推進のための社会経済統計の研究分析成果を公表したほか、同じ平成 21 年 11 月 19 日には仙台市男女共同参画推進せんだいフォーラムにグループイベント「女性の視点から見た高齢社会」のセミナーの提供を行った。
- ② 平成 21 年 8 月 30 日～12 月 13 日迄、経済学研究科内の支援室において外国人・留学生のための出産と育児支援プログラムを実施し、地域社会の外国人・留学生のワークライフバランス推進のためのイベント（セミナー、交流会等）を行った。
- ③ 本研究科の女子大学院生はワークライフバランスの推進のために父親の育児参加のための手引書作成事業に係わるなど、学内外の男女共同参画社会の実現ために積極的に取り組んでいる。

理学研究科

理学研究科男女共同参画推進委員会は、平成 14 年 9 月に設置された「男女共同参画推進 WG」を前身とし、平成 17 年 4 月から理学研究科の正式な委員会として発足し、組織的な取り組みを行っている。委員長は全学の「男女共同参画委員会」委員を兼ね、各委員は専攻教員各 2 名と事務・技術職員から成る 14 名のメンバーと、委員会内に設置した WG（セミナー企画、広報、女性院生支援、環境改善検討）の実務をサポートするオブザーバー 4 名から構成されている。

開催状況

平成 21 年

- 6 月 3 日 今年度の活動方針を決め、それに基づき、役割分担（副委員長、セミナー企画 WG、広報 WG、女性院生支援 WG、環境改善検討 WG）のメンバーとそれぞれの責任者を決めた。
- 6 月 25 日 理学総合棟における平成 22 年度の女性休憩室移転先検討

活動記録

1 ランジュバン＝ジョリオ博士講演会

平成 21 年 9 月 29 日（火）16:00～17:30 理学部大講義室

主催 理学研究科

女性研究者育成支援推進室

GCOE プログラム「物質階層を紡ぐ科学フロンティアの新展開」

題名 「キュリー家とジョリオ＝キュリー家 放射能から核物理学まで」

参加者数: 約 180 名 (アンケート回収者 133 名)

2 第 1 回研究スタイル確立支援セミナー

平成 21 年 10 月 27 日（火）17:10～18:30 理学総合棟第 3 講義室

主催 理学研究科男女共同参画推進委員会

薬学研究科男女共同参画推進委員会

「杜の都ジャンプアップ事業 for2013」研究スタイル確立支援班

題名

1. 「東北大学の研究・育児両立支援策」医工学研究科 田中真美

2. 「仙台市の学童保育」教育学研究科 李 智

参加者数：合計 43 名

医学系研究科

医学系研究科男女共同参画ワーキンググループ（全 5 名）では、必要に応じて、教室員会（医学系研究科および病院所属の教授以外の教職員、大学院生から構成される団体）と協力して活動を行っている。平成 21 年 7 月 4 日に教室員会主催で「女子医学生交流会～女性医師の仕事と家庭～」が開催された。女子学生に対して、初期研修医・後期研修医・家庭を持つ女性医師がこれまでの経験を語るとともに茶話会を行い盛況であった。

特記事項

- 1 平成 20 年に保健学科が新設されたことにより、女性教員の比率が非常に大きくなった。
- 2 平成 22 年 3 月 1 日、星陵地区に星の子保育園が開園した。子供を持つ職員・大学院生の就業・就学に貢献するものと考えられる。

歯学研究科

平成 21 年度の歯学研究科男女共同参画 WG 委員会は、山本照子教授を委員長とし、猪狩和子講師、菅原由美子助教、八巻恵子助教、丹田奈緒子助教、中村浩規薬剤部長、友田浩三技工士学校講師の歯学研究科および病院所属の教職員 7 名で構成され、下記の活動を行った。本年度は、全学の男女共同参画委員会や女性研究者育成支援推進室からの講演会など様々な情報の伝達や、委員間の意見交換などにメールを活用した。

開催状況

平成 21 年

7 月 27 日 メール会議を開催し、平成 21 年度の事業計画について審議し、以下の事業を行うこととした。

- 1) 男女共同参画推進のための講演会の実施
- 2) 男女共同参画の意識調査アンケートの実施
- 3) 女性研究者支援事業の周知

平成 22 年

1 月 7 日 メール会議にて、講演会の内容等について意見交換し、実施に向けて詳細を検討した。

活動報告

1 男女共同参画推進のための講演会の開催

平成 22 年 2 月 21 日に医工学研究科 田中真美教授を講師としてお迎えし、東北大学の研究・育児両立支援策について講演していただいた。教職員、大学院生、研修医など全構成員を対象とし、特に若い世代に対して参加を呼び掛けた。講演会後は、田中先生を囲んで茶話会を開催し、講演会参加者が交流を深めた。なお、本講演会は、女性研究者育成事業・研究スタイル確立班との共催で行い、当日の運営に協力をいただいた。

2 男女共同参画の意識調査アンケートの実施

昨年度同様に、自身の男女共同参画の認識、支援事業の認知、男女共同参画推進への問題点などを質問するアンケートを講演会参加者に対して実施した。集計結果を昨年度のものと比較し、意識の変化について調査する予定である。

3 女性研究者支援事業の周知

昨年度のアンケート調査より、支援事業の多くが十分認知されていないことが明らかになったため、本年度は、メールを用いて様々な情報の提供を行った。また、講演会のテーマも支援事業に関するものとした。

薬学研究科

薬学研究科では、薬学部男女共同参画推進委員 5 名（うち 1 名が全学男女共同参画委員を兼任）と事務職員で男女共同参画に関する活動を行なっている。今年度は不定期なメール会議と以下の活動を行なった。

活動記録

平成 21 年

- 5 月 13 日～20 日：「杜の都ジャンプアップ事業 for2013」に関するメール会議
- 8 月 3 日：「杜の都ジャンプアップ事業 for2013」キックオフシンポジウムに関するメール会議
- 8 月 17 日：「杜の都ジャンプアップ事業 for2013」研究スキルアップ補助金に関する通知
- 9 月 17 日：理学研究科講演会「キュリー家とジョリオ＝キュリー家：放射能から核物理学まで」の開催案内の送付
- 10 月 24 日：「杜の都ジャンプアップ事業 for2013」第 1 回研究スタイル支援セミナーに関するメール会議
- 10 月 27 日：「杜の都ジャンプアップ事業 for2013」第 1 回研究スタイル支援セミナーを共催した。
- 11 月 11 日～13 日：第 8 回東北大学男女共同参画シンポジウムに関するメール会議と開催案内の送付
- 11 月 13 日：第 69 回男女共同参画委員会内容に関する打ち合せ

平成 22 年

- 1 月 28 日：H21 年度男女共同参画委員会報告書に関するメール会議

工学研究科

工学研究科男女共同参画委員会（教授 5 名、事務職員 1 名）では、平成 21 年度は以下のように会議を開催し、また男女共同参画委員会と工学部入試検討委員会の共同によるミニフォーラム「工学にかける私の夢」（東北大学工学部オープンキャンパス）を実施した。

開催状況

平成 21 年

- | | |
|-----------|--|
| 5 月 26 日 | 全学男女共同参画委員会との連携活動について報告・審議した。女子入学率向上を目指し、本年度もミニフォーラム「工学にかける私の夢」を開催する事とし、広報等に関して審議した。 |
| 6 月 8 日 | ミニフォーラムの準備状況についてメール審議をした。 |
| 11 月 11 日 | 部局アンケートの件でメール審議をした。 |

オープンキャンパス特別企画

女子高校生のためのミニフォーラム「工学にかける私の夢」の開催

主催 工学部・工学研究科 企画・実施 男女共同参画委員会，入試検討委員会

1.第1回

(a)日時： 7月30日(木) 14:30～15:30

(b)場所： 青葉記念会館4階(401号室)

(c)講演数： 3件

(d)参加学生数： 105名

2.第2回

(a)日時： 7月31日(金) 11:30～12:30

(b)場所： 青葉記念会館4階(401号室)

(c)講演数： 3件

(d)参加学生数： 70名

*入試説明会と連続して開催する工夫を行った。

農学研究科

農学研究科男女共同参画WGは、主にメールで必要事項を連絡した。全学の委員会での審議・報告事項は研究科教授会やメールで報告するとともに、必要に応じてWGや庶務係を介して全職員にメール等で周知した。

開催状況

平成21年

6月11日 杜の都ジャンプアップ事業 for 2013 が採択されたことを研究科教授会で報告し、事業の実施への協力をお願いした。その後、事業の重要な柱である女性教員採用の具体的方針について、研究科長と打合せを行った。

9月10日 杜の都ジャンプアップ事業 for 2013 の実施に伴う助教の特別選考を行うことを研究科教授会で承認した。

11月12日 第8回東北大学男女共同参画シンポジウムの内容について、研究科教授会で説明し、積極的な参加を呼びかけた。

その他特記事項

1 平成21年度は、特別選考を行ったこともあり、女性教員の採用が進み、改善は進んでいると言える。次年度も同様の取り組みを行うことで、より一層改善を進めることを確認した。特別選考の方法は以下のとおりである。

1) 採用することになった教員の定員について、人事委員会で「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」の推進にあてることを決定し、教授会で承認する。

2) 事業の趣旨に沿った採用が可能な研究室を研究科内で公募する。

3) 研究室は候補者を明示して応募し、人事委員会が候補者の業績等を検討の上、選考する。

4) 選考した候補者を教授会で承認する。

2 杜の都ジャンプアップ事業 for 2013 について、たびたび研究科構成員に広報しているので、事業が実施されていることは知られており、事業による補助金も積極的に活用されて

いる。今後はそれを契機にした研究科独自の取り組みが必要となると思われる。

国際文化研究科

国際文化研究科男女共同参画推進委員会は、島途健一教授を委員長、胡雲芳准教授を副委員長とし、他に教員 2 名、計 4 名で構成され、平成 21 年度は下記の日程で委員会を開催した。本委員会の活動を含む国際文化研究科の活動は下記の通りである。

開催状況

平成 21 年

- | | |
|-----------|--|
| 4 月 22 日 | 副委員長の選出について
今年度の活動方針とプロジェクト経費の請求について
今後検討すべき課題について |
| 6 月 17 日 | 平成21年度国際文化研究科プロジェクト経費の要求について
今年度の活動について |
| 9 月 16 日 | オープンキャンパスへの参加について |
| 11 月 18 日 | 第 8 回東北大学男女共同参画シンポジウムへの対応について |

活動内容

- 1 以下の要領で研究科主催の FD を開催した。
期日：10 月 21 日
講師：吉武 清實 教授（学生相談所 副所長）
演題：ハラスメントの防止 ―加害者にも被害者にもならないために―
- 2 研究科主催の新入生オリエンテーション（4 月 8 日実施）において、男女共同参画推進委員長が男女共同参画にかかわる研究科内の状況を紹介し、委員会の活動内容を紹介するとともに、男女共同参画に対する理解を呼びかけた。
- 3 研究科のオープンキャンパス（7 月 30、31 日開催）にポスターを展示し、男女共同参画にかかわる研究科内の状況を紹介した。
- 4 沢柳賞やローズ支援事業への応募、ならびに男女共同参画シンポジウム（11 月 28 日開催）への参加を呼びかけた。

今後の取り組み

- 1 引き続き関連する FD の開催を検討し、教職員・学生のさらなる意識向上を図る。
- 2 引き続き研究科の新入生オリエンテーションにおいて、男女共同参画にかかわる研究科内の状況と活動を紹介し、男女共同参画に対する理解を呼びかける。
- 3 引き続き研究科のオープンキャンパスに参加し、男女共同参画にかかわる研究科の状況を紹介しつつ、女性の入試試験受験者・入学者の増加を図る。
- 4 平成 17 年以降アンケート調査が行われていないため、なるべく早い時期にアンケート調査を実施することを検討する。
- 5 そのアンケートの結果等をふまえて、男女共同参画に関する研究科内の環境のさらなる改善を図る。
- 6 引き続き男女共同参画シンポジウムを初めとする全学的な活動に積極的に参加するとともに、学生に対して沢柳賞やローズ支援事業へ応募を呼びかける。

情報科学研究科

大学院情報科学研究科では、徳山豪（研究科長補佐）を委員長とした研究科運営検討委員会において全学の中期目標である男女職員数の格差是正のための制度に対して検討を行っている。また、具体的な事案の検討のため、徳山研究科長補佐の他に教員 3 名と事務長の計 5 名で構成されている男女共同参画ワーキンググループが設置されている。平成 21 年度は WG の会合の開催はせず、メール審議により意見交換を行い、協議および立案を行った。

開催状況

平成 21 年度にはワーキンググループの開催は行わなかった。運営検討委員会の開催は毎月 1 回行っている。

活動状況

1. 教員公募時の女性教員のサーベイの依頼の実施を行っており、公募時の女性応募者の有無やサーベイの実施について教員選考委員会での報告を義務付け、実施している。また、女性教員の比率向上に関する施策の検討を引き続き行っており、外部の識者を交えた運営協議会や研究科外部評価委員などから意見を集め、対策を協議している。本年度は女性教員の准教授二名（22 年 2 月及び 4 月の着任）の採用決定があり、計一名の増加（助教 1 名の退任）であった。
2. 男女共同参画に向けて研究科の環境整備の検討を行っている。運営検討委員会では、任期付の教員（女性に限らない）に対する育児休業等に関しての任期の取り扱いの規定を作成し、原則として任期延長に応ずることとした。
3. 杜の都ジャンプアップ事業への参画を決定し、平成 21 年度、22 年度の人事採用計画を策定した。この計画をもとに、各専攻に女性教員の採用を依頼している。
4. 沢柳賞応募の呼びかけや男女共同参画関連の講演会やシンポジウムへの出席など、学生や教員への男女共同参画意識の啓蒙に努めている。

生命科学研究科

生命科学研究科男女共同参画委員会は、教員 4 名（教授 3 名、助教 1 名、うち 1 名は女性教員）と庶務係長の合計 5 名で構成される。今年度はおもにメールで必要事項を連絡し、以下の活動を行なった。

開催状況

平成 22 年

1 月 21 日 報告書の作成と来年度への引継ぎについて（メール審議）

活動内容

- 1 平成 21 年 4 月 7 日（火）：生命科学研究科新入生オリエンテーションにおいて、研究科の男女共同参画への取り組みなどについて講演するとともに、男女共同参画ネットワーク

構築メーリングリストへの参加、サイエンスエンジェルへの参加をよびかけた。

- 2 平成 21 年 5 月 16 日（土）：仙台市において開催された生命科学研究科の入試説明会・オープンラボにおいて、研究科の男女共同参画への取り組みなどについて講演を行った。

その他特記事項

- 1 平成 21 年度に、本研究科において初めての女性教授となる教員の採用を内定した。4 月に着任の予定である。

環境科学研究科

環境科学研究科では、4 つの教育コースおよび事務部から選出された委員で男女共同参画 WG を構成し、研究科内での課題について検討している。幾つかの学部や研究所等にも所属する教員や学生が集まって環境科学研究科が運営されているため、それら他部局と連携をとりながら男女共同参画活動を行なっている。

活動記録

本年度は、男女共同参画委員会に呼応して、「男女共同参画シンポジウム」の告知と参加の呼びかけをした。当研究科からも、教員がシンポジウムに参加した。

WG 開催状況

平成 22 年

- 1 月 25 日 H21 年度の活動のとりまとめと、H22 年度に向けた課題を審議した。次の要望があった。

- ・学内保育園の総定員を増やし、希望者が全員入園できるようにしてほしい。
- ・ベビーシッター補助は、金額は少なくとも、複数年に渡る継続支給を望む。
- ・病後児保育(星の子ルーム)に加えて、病児保育があると良い。

医工学研究科

医工学研究科ではワーキンググループや委員会などはないが、以下のような活動を行った。

- 1 研究科所属の女子学生にサイエンスエンジェルへの応募の働きかけを行った。サイエンスエンジェルに 1 名採用された。
- 2 杜の都ジャンプアップ事業について研究科委員会で説明を行った。ジャンプアップ事業での採用に向け、研究科長等との検討等を行い、2010 年 4 月 1 日付で助教 1 名の新規採用を行うこととなった。
3. 男女共同参画シンポジウムの参加への呼びかけなど、全学や部局の関係行事等メールなどで連絡をした。

教育情報学研究部・教育部

教育情報学研究部・教育部は、教授 4 名、准教授 1 名、助教 3 名の小さな部局であり、構成員は全員男性である。そして、男女共同参画担当教員は 1 名である。毎月一回開かれるスタッフ会議と教授会場で、男女共同参画委員会の報告や話し合いを行ない、結果を学生にも還元している。

金属材料研究所

金属材料研究所男女共同参画ワーキンググループは、委員として教員が米永一郎、高橋まさえ、淡路智、桜庭裕弥、志村玲子、技術職員が板垣俊子、伊藤俊、事務職員が熊谷大、佐々木美由紀の男 5 名、女 4 名の計 9 名で構成されている。本年度は以下の活動を行った。

- ① 女性用トイレについては 2004 年に全所的調査を実施し追加設置したが、足りないとの要望があり、最近の女性職員・学生数の増加を考慮した実態調査が実施された。
- ② 部局長裁量経費により、平成 22 年 2 月 24 日、男女共同参画セミナーを開催した（19 名参加）。
「物質材料科学におけるキャリアのために（女性研究者の挑戦）」
歌う有機物と私（東京大学物性研究所 森 初果）
子育てバトルと研究生活（物質・材料研究機構 御手洗容子）
東北大学での私の研究と育児（医工学研究科 田中真美）
材料設計と子育て（金属材料研究所 高橋まさえ）
- ③ 分野の女子学生・研究者の増加に向けて、金属学会等を通じ、夏の学校、ランチョンセミナー等での積極的な活動を展開した。

加齢医学研究所

加齢医学研究所にはまだWGや委員会などはないが、総務・人事委員会が男女共同参画について所掌しており、男女共同参画委員会の委員が 1 名いる。全体として、以下のような活動を行った。

- 1、男女共同参画委員会の報告を行った。
- 2、男女共同参画シンポジウムの参加の呼びかけなどを行った。
- 3、本研究所の技術職員 1 名がベビーシッター利用料補助制度を利用している。

流体科学研究所

流体科学研究所では、男女共同参画委員会は教授会構成員のうち 1 名から構成される。委員の

定年退職に伴い、平成 20 年度末に引き継ぎを行った。平成 21 年度は、女性教員(助教)1 名の採用があり、所属研究室の教授を部局メンターに任じた。また、育児等の理由がある女性教員に対し、研究活動をサポートするために技術補佐員を 1 名採用した。さらに、女性教員に対するインタビューを不定期に行い、要望を取りまとめている。

電気通信研究所

通研男女共同参画検討 WG は、総務担当副所長、総務委員会幹事(准教授)、総務課長、庶務係主任で構成される。本年度は以下の活動を行った。

活動状況

平成 21 年

- 4 月 28 日 安全衛生委員会で、安全衛生委員の構成、及び女性の教職員の増加に伴う安全衛生環境の改善について審議を行った。
- 11 月 10 日 教授会で「第8回東北大学男女共同参画シンポジウム」に多数参加いただくよう周知を行った。
- 12 月 2 日 運営協議会で審議を行い、外部の有識者から、他の研究機関の現状等について意見をいただいた。
- 12 月 8 日 教授会で「男女共同参画アンケート」の各部局の現状を報告し、今後の通研での男女共同参画のあり方について審議を行った。

電気通信研究所における現状

- 1 通研における女性教員は 1 名のみであり、1.4%と低い状態となっている。
- 2 一方、事務職員については、女性比率が 72%と、他部局に比べても高い比率であるため、男性職員の増加が望まれる。

次年度計画

計画的に女性教員を増やすため、平成 22 年 4 月 1 日付けで助教 1 名の採用を決定している。

多元物質科学研究所

平成 21 年度の多元物質科学研究所男女共同参画委員会は、栗原和枝教授(委員長)、永次史教授、佐上博准教授、梅津理恵助教、小野寺恵庶務係主任、相馬出技術職員を構成員とし、下記のように活動した。全学の男女共同参画委員会の審議事項、「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」ならびに、「杜の都ジャンプアップ事業 2013」などの取り組みについては、全所の教授会ならびに運営会議において報告し、必要に応じメールなどで周知した。

開催状況

平成 21 年

- 12 月 7 日 本年行われた全学の男女共同参画委員会の審議事項などについて報告した。
- さらに平成 21 年度文部科学省振興調整費女性研究者養成システム改革加速「杜の都ジャ

ンプアップ事業 for 2013」についての活動報告を行った。

また研究所内における女性研究者用(教員及び学生)の休憩室使用方法について議論を行った。現在の状況では鍵の管理などが煩雑であり、使用しにくい点などが指摘され、今後の改善に向けて来年度、検討していくことが確認された。

本年度の取り組み

1. 昨年度研究所のホームページ開設した 男女共同参画の Web サイト (URL : <http://www.tagen.tohoku.ac.jp/danjiyo/>) を 10 月 2 日及び 11 月 10 日に更新した。
2. 本年度、8 月 6 日に東北大学百周年記念会館 川内萩ホール 会議室にて行われた、平成 21 年度文部科学省振興調整費女性研究者養成システム改革加速「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」のキックオフシンポジウムに参加し、養成支援事業についての説明を行った。
3. 3 年前より、女子大学院生に呼びかけ、女子大学院生を中心とする学生・博士研究員・教員の交流の場として“クローバーの会”を立ち上げている。昨年度に引き続き今年度も、交流会を行った。場所は、材料・物性総合研究棟 2 号館の交流スペースを用いている。はじめた当初、リーダーとなっていた大学院生が卒業したため、本年度の交流会の開催は 12 月 11 日の 1 回のみであった。しかし、今回、開催したクローバーの会で、新しい大学院生、さらには 10 月より採用された助教の方に参加していただき、来年度からの活動についても議論を行った。

東北アジア研究センター

東北アジア研究センターではセンター内で男女共同参画委員会を設置していないが、今年度より本センターも全学男女共同参画委員会に毎年委員を出すこととなり、当該委員が毎回のセンター全体会議で全学委員会の活動報告を行っている。

開催状況

平成 21 年

- | | |
|-----------|-----------------|
| 7 月 29 日 | 全学委員会の活動報告と意見交換 |
| 11 月 2 日 | 全学委員会の活動報告と意見交換 |
| 12 月 21 日 | 全学委員会の活動報告と意見交換 |

活動内容

- 1 沢柳賞への応募を呼びかけ、センターとして女性教員 1 件の推薦を行った。なお、参考までに、昨年度には本センター教員が指導教員を務める環境科学研究科所属の女性大学院生が受賞し、助成金の交付を受けている。
- 2 11 月 28 日 (土) に開催された男女共同参画シンポジウムへの参加を呼びかけた。

病院

病院では、女性職員等の就労と育児の両立支援として平成18年4月から病後児保育室を運営しています。平成18年10月から文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」で採択された「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」の支援により、これまで星陵地区のみ利用されていた病後児保育室を全学の職員・学生が利用できるように拡充しました。

また、平成20年4月1日からワーキングシェア体制及び職場復帰支援体制の整備の一環として、育児中の医師（医員）が多様な勤務形態を選択できるように、育児短時間勤務医師（医員）制度を導入しました。年々、この制度を利用して雇用される者が増加しています。

さらに、平成22年3月1日、星陵地区に星の子保育園を開園し、女性職員等の就労と育児の両立支援の体制整備を行いました。

本部事務機構

事務系職員の研修については、各職員の組織における職務と責任の遂行に必要な知識・技術及び将来に向かって必要になるとと思われる知識等の付与（男女共同参画に関する基礎的知識を含む）並びに自己啓発の機会を与えることによって、業務の遂行能力の向上を図ることを目的に各種の研修を計画し実施している。

なお、受講に当たっては、特に性別に差を設けることなくそれぞれの研修の目的、内容に応じて受講者を選考しているほか、幅広く研修への参加を呼びかけるなどして実施している。

主な研修の実施状況（平成21年度）

項目	研修名	参加者 総数	女性参加者 (内数)	女性参加 比率
階層別 研修	初任者研修（4月,10月）	71名	33名	46.5%
	初任クラス研修	30名	13名	43.3%
	中堅職員研修	22名	3名	13.6%
	係長研修（9月,12月）	52名	8名	15.4%
	補佐研修	23名	1名	4.3%
	部課長研修	22名	2名	9.1%
	新任管理者等研修	30名	4名	13.3%
その他	育成支援者研修（6～8月,10～1月）	28名	13名	46.4%
	自己啓発研修（前期,後期）	89名	32名	36.0%
	メンタルヘルス対策講習会 （管理者,一般）	140名	35名	25.0%
	災害防止対策講習会	79名	6名	7.6%
	再雇用準備セミナー	42名	13名	31.0%

4. 中期目標・中期計画達成のための各部署の取組み

文学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去6年間）

(単位:人)

職 名 等	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
教 授	2 /50 (4%)	2 /49 (4%)	4 /49 (8%)	4 /47 (9%)	4 /43 (9%)	3 /40 (8%)
准 教 授	1 /13 (8%)	1 /16 (6%)	3 /22 (14%)	4 /24 (17%)	4 /29 (14%)	5 /34 (15%)
講 師	1 /7 (14%)	1 /10 (10%)	0 /8 (0%)	0 /7 (0%)	0 /3 (0%)	0 /1 (0%)
助教・助手	6 /27 (22%)	4 /22 (18%)	4 /19 (21%)	3 /16 (19%)	2 /22 (9%)	3 /22 (14%)
教員(助教・助手含む)	10 /97 (10%)	8 /97 (8%)	11 /98 (11%)	11 /94 (12%)	10 /97 (10%)	11 /97 (11%)
教員(助教・助手除く)	4 /70 (6%)	4 /75 (5%)	7 /79 (9%)	8 /78 (10%)	8 /75 (11%)	8 /75 (11%)
大学院学生(博士課程後期)	83 /258 (32%)	82 /264 (31%)	77 /257 (30%)	84 /249 (34%)	80 /249 (32%)	73 /216 (34%)
大学院学生(博士課程前期)	84 /197 (43%)	89 /185 (48%)	73 /183 (40%)	64 /168 (38%)	74 /167 (44%)	75 /163 (46%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

※ 平成18年度以前は、「准教授」は助教授、「助教・助手」は助手を意味する。以下、同様。

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助教・助手)における女性比率(過去6年間)

(単位:人)

平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
1 /8 (13%)	1 /15 (7%)	5 /13 (38%)	2 /7 (29%)	1 /17 (6%)	2 /10 (20%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

文学研究科では、平成16年度策定の基本方針に基づいて、女性教員の採用を行っており、過去6年間、毎年必ず1名は女性が採用されている。平成22年度1月1日現在の女性教員比率(助手・助教を除く)は11%で、平成16年度の6%に比べて大幅に上昇している。ただし、過去3年間をみると10%程度で横ばい状態である。平成21年度の女性の新規採用者は准教授1名、助教1名の計2名、比率は20%である。新規採用者に占める女性比率は年度によって変動しており、平成16年度以降では、最も低いのが平成20年度の6%、最も高いのが平成18年度の38%で変動幅も大きい。

3. 前年度より改善された点

文学研究科では、上記の通り、平成21年度に女性の准教授1名・助教1名の新規採用があり、准教授と助手・助教については前年より女性比率が上昇した。ただし、女性の教授の転出があったため、教授については比率が低下した。大学院院生の女性比率は、博士課程前期は全体の半数弱と高い水準で、後期課程についても35%前後で安定している。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

文学研究科では、女性の採用を着実に進めているが、女性比率は伸び悩んでいる。特段の障害はないと思われるが、今後さらに積極的採用に努める必要がある。

5. 次年度の具体的対応策

引き続き、公募書類に男女共同参画の推進をうたい、この方針を学内外に周知すること

で女性研究者の応募の増加を図る。また、次年度は男女共同参画推進のFDを予定している。

教育学研究科

1. 女性構成員比率の推移(過去6年間)

(単位:人)

職 名 等	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
教 授	1 /19 (5%)	1 /19 (5%)	1 /19 (5%)	1 /20 (5%)	1 /21 (5%)	1 /17 (6%)
准 教 授	2 /10 (20%)	2 /10 (20%)	2 /10 (20%)	3 /10 (30%)	4 /11 (36%)	4 /14 (29%)
講 師	2 /3 (67%)	2 /3 (67%)	2 /2 (100%)	1 /1 (100%)	0 /0 (-%)	0 /0 (-%)
助教・助手	1 /5 (20%)	1 /3 (33%)	0 /2 (0%)	0 /2 (0%)	0 /2 (0%)	0 /2 (0%)
教員(助教・助手含む)	6 /37 (16%)	6 /35 (17%)	5 /33 (15%)	5 /33 (15%)	5 /34 (15%)	5 /33 (15%)
教員(助教・助手除く)	5 /32 (16%)	5 /32 (16%)	5 /31 (16%)	5 /31 (16%)	5 /32 (16%)	5 /31 (16%)
大学院学生(博士課程後期)	41 /92 (45%)	42 /88 (48%)	43 /87 (49%)	48 /83 (58%)	51 /85 (60%)	50 /86 (58%)
大学院学生(博士課程前期)	51 /75 (68%)	45 /82 (55%)	50 /82 (61%)	43 /77 (56%)	41 /81 (51%)	55 /91 (60%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助教・助手)における女性比率(過去6年間)

(単位:人)

平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
1 /1 (100%)	0 /1 (0%)	0 /1 (0%)	0 /0 (-%)	0 /1 (0%)	0 /3 (0%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

教育学研究科では、平成16年度に女性教員を採用したが、平成17年度から20年度は0%である。

3. 前年度より改善された点

教育学研究科では、女性構成員比率上昇のための特別措置をとっていないが、講師から准教授への昇進がみられたことから、改善が進展した。しかし、新規採用は男性であったため、全体としては女性比率が低下した。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

教育学研究科では、女性教員および事務職員について聞き取りをした結果、特に障害となるような問題の指摘はなかった。

5. 次年度の具体的対応策

院生(特に大学院女子学生)と教職員の合同カンファレンス(予定)をふまえて、問題の摘出につとめ、具体的対応を図っていく。

1. 女性構成員比率の推移(過去 6 年間)

(単位:人)

職 名 等	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
教 授	4 /31 (13%)	5 /31 (16%)	5 /29 (17%)	5 /29 (17%)	4 /28 (14%)	3 /30 (10%)
准 教 授	6 /18 (33%)	6 /20 (30%)	8 /21 (38%)	9 /20 (45%)	10 /21 (48%)	10 /23 (43%)
講 師	0 /1 (0%)	0 /1 (0%)	0 /1 (0%)	0 /1 (0%)	0 /0 (-%)	0 /0 (-%)
助教・助手	9 /11 (82%)	9 /12 (75%)	8 /13 (62%)	8 /14 (57%)	7 /13 (54%)	7 /15 (47%)
教員(助教・助手含む)	19 /61 (31%)	20 /64 (31%)	21 /64 (33%)	22 /64 (34%)	21 /62 (34%)	20 /68 (29%)
教員(助教・助手除く)	10 /50 (20%)	11 /52 (21%)	13 /51 (25%)	14 /50 (28%)	14 /49 (29%)	13 /53 (25%)
大学院学生(博士課程後期)	18 /58 (31%)	22 /59 (37%)	23 /59 (39%)	23 /57 (40%)	18 /46 (39%)	16 /43 (37%)
大学院学生(博士課程前期)	25 /77 (32%)	13 /43 (30%)	7 /24 (29%)	7 /17 (41%)	7 /17 (41%)	5 /17 (29%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

* 過去 6 年間の推移

平成 16 年度以降の女性教員比率は下記のように着実に増加した。女性職員の比率も高く、人事や研究教育・雇用環境において、ジェンダー・バイアスや差別意識はほとんど存在しないと考えられる。

(平成 17 年度)女性教員は、教授5名、助教授6名、助手9名の計20名で、助手以上の全教員に占める割合は30%を超え、特別な是正措置をとらなくても着実に比率が高まっている。

(平成 18 年度)女性教員は教授5名、助教授8名、助手8名の計21名であり、前年度よりも増加した。

(平成 19 年度)女性教員は、教授5、准教授10、助手8名の計22名であり、前年度より更に増加をみた。教員(講師以上)における女性教員比率は、28パーセントに達している。

(平成 20 年度)女性教員は、教授4、准教授 10、助手・助教7名の計21名であり、教員(講師以上)における女性教員比率は29 パーセント、助手・助教を含めると、約34%に達している。

(平成 21 年度)女性教員は、教授3、准教授10、助手・助教7名の計20名であり、教員(講師以上)における女性教員比率は25パーセント、助手・助教を含めると、29%に達している。

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助教・助手)における女性比率(過去 6 年間)

(単位:人)

平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
3 /9 (33%)	1 /7 (14%)	2 /7 (29%)	3 /9 (33%)	3 /9 (33%)	1 /16 (6%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

法学研究科では、平成 16 年度以降着実に女性教員比率を高めているが、平成 21 年度は、採用者比率の上では、前年度を下回った。

3. 前年度より改善された点

別になし。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

法学研究科では、女性准教授の比率は 43%になったが、単身赴任者や家族との別居者も多いため、出産直後の准教授が育児等の都合で東京の大学に異動する例も生じており、今

後は、住居や育児・介護環境等の改善にも留意が必要であると思われる。

5. 次年度の具体的対応策

平成 19 年度から平成 21 年度までの採用比率の推移を考慮し、採用比率の向上や、博士課程院生の比率の向上に努める予定である。

経済学研究科

1. 女性構成員比率の推移(過去 6 年間)

(単位:人)

職 名 等	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
教 授	1 /33 (3%)	1 /39 (3%)	1 /36 (3%)	1 /41 (2%)	1 /41 (2%)	1 /38 (3%)
准 教 授	6 /17 (35%)	1 /19 (5%)	1 /22 (5%)	2 /19 (11%)	3 /21 (14%)	3 /19 (16%)
講 師	0 /1 (0%)	1 /1 (100%)	1 /1 (100%)	1 /2 (50%)	0 /1 (0%)	0 /1 (0%)
助教・助手	9 /9 (100%)	6 /7 (86%)	6 /7 (86%)	5 /5 (100%)	4 /4 (100%)	4 /4 (100%)
教員(助教・助手含む)	16 /60 (27%)	9 /66 (14%)	9 /66 (14%)	9 /67 (13%)	8 /67 (12%)	8 /62 (13%)
教員(助教・助手除く)	7 /51 (14%)	3 /59 (5%)	3 /59 (5%)	4 /62 (6%)	4 /63 (6%)	4 /58 (7%)
大学院学生(博士課程後期)	18 /84 (21%)	27 /84 (32%)	27 /78 (35%)	27 /84 (32%)	22 /80 (28%)	24 /81 (30%)
大学院学生(博士課程前期)	25 /142 (18%)	71 /189 (38%)	77 /215 (36%)	71 /192 (37%)	72 /185 (39%)	73 /195 (37%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助手・助教)における女性比率(過去 6 年間)

(単位:人)

平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
1 /8 (13%)	1 /13 (8%)	0 /2 (0%)	1 /6 (17%)	0 /4 (0%)	0 /3 (0%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

3. 前年度より改善された点

経済学研究科では、平成 21 年には博士前期の大学院生を除くすべての部門で女性比率が上昇した。また公募の際の募集要項には、「本研究科では、男女共同参画を積極的に推進している」旨を明記している。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

経済学研究科の取り組みは年を追うごとに着実に成果を上げており、現在のところ大きな障害はないと思われる。

5. 次年度の具体的対応策

次年度も引き続き、具体的な推進策を講じる。人事については、上記 3. に記した方策を継続する。また、女子学生比率の増加および女性職員が多いという本研究科の現状を鑑みて、安全で安心できるキャンパスづくりのための方策を検討する。

さらに、女性研究者比率の向上を目指し、女子大学院生に対する支援策を引き続き開催し、男女共同参画の普及啓発に努める。沢柳賞やローズ支援事業、保育園事業、育児休業制度等、男

女共同参画に関する本大学の施策や支援事業についての理解や利用も広げていく。

理学研究科

1. 女性構成員比率の推移(過去 6 年間)

(単位:人)

職 名 等	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
教 授	1 /95 (1%)	1 /91 (1%)	1 /88 (1%)	2 /84 (2%)	2 /84 (2%)	2 /76 (3%)
准 教 授	0 /77 (0%)	0 /77 (0%)	1 /78 (1%)	1 /77 (1%)	2 /82 (2%)	2 /72 (3%)
講 師	1 /8 (13%)	1 /8 (13%)	0 /7 (0%)	0 /7 (0%)	0 /8 (0%)	1 /6 (17%)
助教・助手	2 /88 (2%)	3 /84 (4%)	6 /112 (5%)	10 /116 (9%)	8 /116 (7%)	8 /116 (7%)
教員(助教・助手含む)	4 /268 (1%)	5 /260 (2%)	8 /285 (3%)	13 /284 (5%)	12 /290 (4%)	13 /270 (5%)
教員(助教・助手除く)	2 /180 (1%)	2 /176 (1%)	2 /173 (1%)	3 /168 (2%)	4 /174 (2%)	5 /154 (3%)
大学院学生(博士課程後期)	44 /318 (14%)	39 /308 (13%)	41 /274 (15%)	42 /262 (16%)	37 /249 (15%)	35 /250 (14%)
大学院学生(博士課程前期)	68 /536 (13%)	65 /512 (13%)	67 /511 (13%)	76 /535 (14%)	79 /527 (15%)	88 /548 (16%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助教・助手)における女性比率(過去 6 年間)

(単位:人)

平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
0 /23 (0%)	0 /17 (0%)	4 /41 (10%)	7 /32 (22%)	3 /36 (8%)	3 /33 (9%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

理学研究科では、平成 21 年度の女性教員の採用者数は 3 名で平成 19 年度と比べると減少しているが、平成 16、17 年度の 0 名から平成 18～21 年度で合計 17 名となり、女性教員の採用が定着してきた。

3. 前年度より改善された点

理学研究科では、平成 21 年度に講師が 1 名増えて女性教員が合計 13 名になり、16 年度の 4 名から着実に増加している。これは、人事公募の際に必ず「男女共同参画の精神のもとで人事を行う」旨、記入するように努めてきたことと、公募の際に女性に応募するように声をかけた効果によるものと考えられる。また、大学院学生に占める女子学生の割合に関しては、特に博士前期課程で平成 16 年度に 13%だったものがその後増加傾向にある。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

理学研究科では、採用者のうち女性教員の占める割合は徐々に改善されている傾向にはあるが、目標とする 25%には大きな開きがある。これは分野全体に占める女性研究者の少なさ、ならびに大学院における女性院生の割合の低さに原因があると思われる。高校訪問などを通じて女子学生の増加に努めるとともに、大学院 GP やグローバル COE を活用して女性院生の増加を図る必要がある。

5. 次年度の具体的対応策

引き続き、男女共同参画の精神のもとで人事選考を行うよう努める。大学院進学者を増やすために、女子学生に対する進路指導を行う。また、女性休憩室を拡充する。

医学系研究科

1. 女性構成員比率の推移(過去6年間)

(単位:人)

職 名 等	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
教 授	2 /67 (3%)	2 /71 (3%)	2 /70 (3%)	3 /74 (4%)	11 /93 (12%)	13 /94 (14%)
准 教 授	0 /55 (0%)	1 /59 (2%)	3 /58 (5%)	2 /62 (3%)	8 /70 (11%)	8 /72 (11%)
講 師	1 /14 (7%)	0 /14 (0%)	1 /16 (6%)	1 /14 (7%)	3 /18 (17%)	4 /23 (17%)
助教・助手	7 /65 (11%)	7 /68 (10%)	9 /81 (11%)	15 /97 (15%)	32 /123 (26%)	32 /123 (26%)
教員(助教・助手含む)	10 /201 (5%)	10 /212 (5%)	15 /225 (7%)	21 /247 (9%)	54 /304 (18%)	57 /312 (18%)
教員(助教・助手除く)	3 /136 (2%)	3 /144 (2%)	6 /144 (4%)	6 /150 (4%)	22 /181 (12%)	25 /189 (13%)
大学院学生(博士課程後期)	182 /592 (31%)	184 /601 (31%)	191 /581 (33%)	187 /554 (34%)	199 /623 (32%)	173 /568 (30%)
大学院学生(博士課程前期)	41 /80 (51%)	56 /99 (57%)	36 /50 (72%)	28 /41 (68%)	47 /96 (49%)	90 /188 (48%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助教・助手)における女性比率(過去6年間)

(単位:人)

平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
0 /9 (0%)	3 /6 (50%)	5 /40 (13%)	10 /39 (26%)	12 /51 (24%)	14 /36 (39%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

医学系研究科では、平成20年度より、保健学科が加わったことにより、構成員全体の数が増加するとともに、女性比率が大幅に増加した。新規採用者における女性比率は、平成21年度で、ほぼ39%にまで達した。第3期科学技術基本計画における数値目標として、保健系は30%が掲げられていたがその目標を超えた。

3. 前年度より改善された点

医学系研究科では、保健学科が加わったことにより、教官の構成員における女性比率が漸増し、特に新規採用者は大幅に増加した。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

保健学科は、女性研究者の比率が高い看護系の分野を包含しているため、教官の女性比率が他分野と比較して非常に高くなっているものと考えられる。したがって、保健学科をとりこむことにより、医学系研究科における女性比率が増加しているが、かえって、医学科での実情がわかりにくくなったともいえる。医学系研究科における女性比率を議論する場合は、医学科での状況を別個に検討する必要があるものと思われる。

5. 次年度の具体的対応策

教員の雇用にあたっては均等な機会が得られるように配慮し、性別、国籍にとらわれず、当該学術領域にもっとも相応しい人物を選考する。具体的には、教員の公募要領作成の際に、この方針について明記する。

歯学研究科

1. 女性構成員比率の推移(過去6年間)

(単位:人)

職 名 等	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
教 授	0 /22 (0%)	0 /23 (0%)	1 /23 (4%)	1 /24 (4%)	1 /24 (4%)	1 /24 (4%)
准 教 授	0 /9 (0%)	0 /9 (0%)	0 /9 (0%)	0 /8 (0%)	0 /8 (0%)	0 /8 (0%)
講 師	0 /7 (0%)	1 /6 (17%)	2 /8 (25%)	2 /8 (25%)	1 /7 (14%)	1 /7 (14%)
助教・助手	11 /56 (20%)	11 /57 (19%)	13 /48 (27%)	11 /49 (22%)	18 /63 (29%)	20 /61 (33%)
教員(助教・助手含む)	11 /94 (12%)	12 /95 (13%)	16 /88 (18%)	14 /89 (16%)	20 /102 (20%)	22 /100 (22%)
教員(助教・助手除く)	0 /38 (0%)	1 /38 (3%)	3 /40 (8%)	3 /40 (8%)	2 /39 (5%)	2 /39 (5%)
大学院学生(博士課程後期)	55 /187 (29%)	49 /185 (26%)	43 /161 (27%)	47 /161 (29%)	51 /160 (32%)	47 /150 (31%)
大学院学生(博士課程前期)	2 /6 (33%)	8 /15 (53%)	13 /18 (72%)	15 /20 (75%)	14 /19 (74%)	15 /22 (68%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助教・助手)における女性比率(過去6年間)

(単位:人)

平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
0 /1 (0%)	2 /7 (29%)	6 /17 (35%)	3 /14 (21%)	3 /11 (27%)	3 /14 (21%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

歯学研究科では、大学院学生における女性比率は約30%であり、助教における女性比率もほぼそれに近い値である。これに対し、教授、准教授、講師における女性比率は低い。ただ、上記の表は、研究科所属教員の数であるが、病院所属教員では、准教授1名/4名中(25.0%)、講師4名/15名中(26.6%)が女性教員である。

3. 前年度より改善された点

歯学研究科では、前年度より引き続き、女性教員の増員に向け、運営会議・人事委員会にて女性教員の任用、昇任について検討を行ってきた。その結果、助教における女性比率は上昇した。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

歯学研究科では、特別に障害となっている点はないと思われるが、研究分野によっては教授・准教授選考における女性候補者数が限られ、そのことが、教授・准教授における女性教員比率の上昇がないことに影響しているかもしれない。

5. 次年度の具体的対応策

引き続き、女性教員の採用をシステマティックに図れることを考える。

薬学研究科

1. 女性構成員比率の推移(過去 6 年間)

(単位:人)

職 名 等	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
教 授	0 /17 (0%)	0 /17 (0%)	0 /15 (0%)	0 /18 (0%)	0 /19 (0%)	0 /19 (0%)
准 教 授	0 /13 (0%)	0 /13 (0%)	0 /16 (0%)	0 /15 (0%)	0 /15 (0%)	2 /17 (12%)
講 師	0 /3 (0%)	0 /3 (0%)	0 /3 (0%)	1 /3 (33%)	1 /4 (25%)	0 /1 (0%)
助教・助手	4 /21 (19%)	11 /35 (31%)	7 /31 (23%)	6 /31 (19%)	8 /31 (26%)	9 /35 (26%)
教員 (助教・助手含む)	4 /54 (7%)	11 /68 (16%)	7 /65 (11%)	7 /67 (10%)	9 /69 (13%)	11 /72 (15%)
教員 (助教・助手除く)	0 /33 (0%)	0 /33 (0%)	0 /34 (0%)	1 /36 (3%)	1 /38 (3%)	2 /37 (5%)
大学院学生 (博士課程後期)	13 /67 (19%)	11 /66 (17%)	7 /65 (11%)	9 /63 (14%)	10 /160 (6%)	10 /64 (16%)
大学院学生 (博士課程前期)	51 /171 (30%)	55 /177 (31%)	59 /168 (35%)	47 /157 (30%)	48 /161 (30%)	49 /169 (29%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助教・助手)における女性比率(過去 6 年間)

(単位:人)

平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
0 /0 (-%)	3 /7 (43%)	0 /8 (0%)	1 /8 (13%)	2 /10 (20%)	2 /6 (33%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

薬学研究科では、本年度 2 名の女性助教を採用した。

3. 前年度より改善された点

薬学研究科では、平成 21 年度に 6 名の新規教員を採用したが、そのうち 2 名が女性である。女性教員採用人数は前年と同じであるが、新規採用者における女性比率は上昇した。

平成 16 年度から比較すると、平成 18 年までは教授・准教授・講師クラスの女性教員はいなかったが、21 年度時点で 2 名となり、大幅に改善した。また全教員に占める女性教員の割合も 16 年度の 7%から 15%となり、確実に増加している。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

薬学研究科では、学部学生や大学院博士前期課程学生における女性比率は高いにも関わらず、博士後期課程学生や教員の女性比率が低くなっている。このような現象は他大学においても認められ薬学研究領域全体における問題点と考えられる。したがって、薬学研究分野全体における女性研究者の比率が低く、本研究科における女性教員の採用率も低くなっていると考えられる。

5. 次年度の具体的対応策

博士後期課程への女子学生の進学率は昨年と同様であったことから、博士課程への進学

者数と研究者としてのキャリアを選択する学生数の増加を目指し、育児・介護支援プログラムやサイエンスエンジェル制度等の本学における女性研究者支援事業の周知を行なう。

工学研究科

1. 女性構成員比率の推移(過去 6 年間)

(単位:人)

職 名 等	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
教 授	2 /127 (2%)	2 /118 (2%)	2 /117 (2%)	2 /115 (2%)	2 /115 (2%)	3 /118 (3%)
准 教 授	6 /103 (6%)	5 /110 (5%)	5 /104 (5%)	5 /106 (5%)	4 /107 (4%)	2 /104 (2%)
講 師	0 /11 (0%)	0 /10 (0%)	0 /9 (0%)	0 /4 (0%)	0 /4 (0%)	0 /2 (0%)
助教・助手	7 /127 (6%)	7 /128 (5%)	7 /127 (6%)	9 /132 (7%)	11 /141 (8%)	9 /145 (6%)
教員 (助教・助手含む)	15 /368 (4%)	14 /366 (4%)	14 /357 (4%)	16 /357 (4%)	17 /367 (5%)	14 /369 (4%)
教員 (助教・助手除く)	8 /241 (3%)	7 /238 (3%)	7 /230 (3%)	7 /225 (3%)	6 /226 (3%)	5 /224 (2%)
大学院学生 (博士課程後期)	64 /669 (10%)	55 /643 (9%)	64 /669 (10%)	55 /559 (10%)	57 /605 (9%)	54 /600 (9%)
大学院学生 (博士課程前期)	121 /1387 (9%)	135 /1429 (9%)	121 /1387 (9%)	107 /1438 (7%)	116 /1394 (8%)	124 /1401 (9%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助教・助手)における女性比率(過去 6 年間)

(単位:人)

平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
2 /36 (6%)	1 /44 (2%)	3 /57 (5%)	2 /31 (6%)	2 /34 (6%)	2 /34 (6%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

工学研究科では、過去 6 年間において採用者における女性比率は 5%前後にとどまっており、比率が少ない状況が続いている。女子大学院生の比率は年々増加しており、将来、研究者として活躍することにより、女性構成員率が増加することが期待される。ある系では、女子学生の交流会等を積極的に開催し、また、ウェブページで女性教員・卒業生からのメッセージ等を発信している。

3. 前年度より改善された点

工学研究科では、昨年度は女性構成員比率に関して、若干改善されつつある傾向にあったが、今年度は改善されなかった。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

工学研究科では、伝統的に女子学生・女子大学院学生の比率が小さい。このため、これに応じて女性教員比率も少なくなる傾向があると考えられる。また、工学研究科における教育と研究以外の大学運営のために、現教員は極めて長い時間を割く必要があり、現教員のオーバーワークの状態が日常化している。このことも、女性教員の比率を高める障害になっていると考えられる。

5. 次年度の具体的対応策

工学研究科の教員の勤務実態を把握し、勤務状況を改善するために、教員全員の勤務時間の調査を行っており、これを平成22年度も継続する。また工学部と工学研究科の女子学生の入学比率を増加させるために、東北大学工学部オープンキャンパスにおいて特別企画ミニフォーラム「工学にかける私の夢」を行っており、平成22年度も継続実施する。工学部入学女子学生の比率は過去三年間で3%増加し21年度は10%を超えた。

農学研究科

1. 女性構成員比率の推移(過去6年間)

(単位:人)

職 名 等	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
教 授	1 /43 (2%)	1 /43 (2%)	1 /42 (2%)	1 /38 (3%)	1 /40 (3%)	1 /40 (3%)
准 教 授	0 /39 (0%)	0 /38 (0%)	0 /35 (0%)	1 /36 (3%)	2 /38 (5%)	3 /40 (8%)
講 師	0 /1 (0%)	0 /1 (0%)	0 /1 (0%)	0 /0 (-%)	0 /0 (-%)	0 /0 (-%)
助教・助手	2 /30 (7%)	8 /37 (22%)	8 /35 (23%)	9 /36 (25%)	8 /35 (23%)	8 /37 (22%)
教員(助教・助手含む)	3 /113 (3%)	9 /119 (8%)	9 /113 (8%)	11 /110 (10%)	11 /113 (10%)	12 /117 (10%)
教員(助教・助手除く)	1 /83 (1%)	1 /82 (1%)	1 /78 (1%)	2 /74 (3%)	3 /78 (4%)	4 /80 (5%)
大学院学生(博士課程後期)	28 /149 (19%)	28 /140 (20%)	28 /126 (22%)	31 /118 (26%)	30 /114 (26%)	25 /99 (25%)
大学院学生(博士課程前期)	82 /258 (32%)	77 /231 (33%)	82 /221 (37%)	94 /256 (37%)	94 /259 (36%)	88 /253 (35%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助教・助手)における女性比率(過去6年間)

(単位:人)

平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
1 /5 (20%)	6 /17 (35%)	0 /3 (0%)	2 /6 (33%)	1 /7 (14%)	2 /11 (18%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

農学研究科では、平成21年度は採用者11名中女性が2名で18%にのぼり、昨年度より改善した。また、この中期計画期間中は平成18年度を除いて平成19年度以降は毎年女性教員を採用している。

3. 前年度より改善された点

農学研究科では、助手・助教を含む教員の女性構成比率ではここ3年間は同じ比率にとどまっているものの、この中期計画の6年間を通してみれば3%から10%に上昇し、徐々に改善している。とりわけ、昨年度末に女性の准教授を採用し、本年度も2名を採用したため、助手・助教を除く教員の女性構成比率では1%から5%に上昇した。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

農学研究科では、本年度から女性教員の採用を促進する特別選考制度を採用し、意識的に改善を図っているが、制度に依存せず更なる改善を進めるためには意識の向上が必要で

ある。本研究科の大学院博士後期課程進学者に占める女性の割合は H21 年度で 25%に達している。この現実をよく認識することが、更なる改善を促すと思われる。

5. 次年度の具体的対応策

次年度においても、人事委員会では教員選考委員会に対して女性候補者について十分配慮するように指示するとともに、条件が整えば、女性教員の採用を促進する特別選考を実施する。

国際文化研究科

1. 女性構成員比率の推移(過去 6 年間)

(単位:人)

職 名 等	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
教 授	4 /29 (14%)	5 /30 (17%)	5 /29 (17%)	5 /28 (18%)	5 /27 (19%)	5 /28 (18%)
准 教 授	3 /26 (12%)	3 /27 (11%)	3 /27 (11%)	3 /23 (13%)	5 /27 (19%)	5 /25 (20%)
講 師	0 /0 (-%)	0 /0 (-%)	0 /0 (-%)	0 /0 (-%)	0 /0 (-%)	0 /0 (-%)
助教・助手	1 /2 (50%)	0 /0 (-%)	0 /0 (-%)	0 /0 (-%)	0 /0 (-%)	0 /0 (-%)
教員(助教・助手含む)	8 /57 (14%)	8 /57 (14%)	8 /56 (14%)	8 /51 (16%)	10 /54 (19%)	10 /53 (19%)
教員(助教・助手除く)	7 /55 (13%)	8 /57 (14%)	8 /56 (14%)	8 /51 (16%)	10 /54 (19%)	10 /53 (19%)
大学院学生(博士課程後期)	54 /91 (59%)	63 /102 (62%)	67 /111 (60%)	60 /102 (59%)	57 /96 (59%)	58 /95 (61%)
大学院学生(博士課程前期)	72 /126 (57%)	74 /120 (62%)	67 /104 (64%)	60 /96 (63%)	66 /92 (72%)	57 /81 (70%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助教・助手)における女性比率(過去 6 年間)

(単位:人)

平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
0 /5 (0%)	1 /3 (33%)	0 /1 (0%)	0 /0 (-%)	2 /5 (40%)	0 /0 (-%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

国際文化研究科では、過去 6 年間に女性教員が 3 名(教授 1 名、准教授 2 名)増加した。増加率は女性教員全体で 5% (教授 4%、准教授 8%) である。現在では女性教員は全体の 19% (教授 18%、准教授 20%) を占めている。女子学生は、博士後期課程で毎年ほぼ 60% の水準を維持し、博士前期課程では 6 年間でおよそ 60% から 70% に増加した。

3. 前年度より改善された点

国際文化研究科では、平成 16 年～18 年、21 年には FD を開催し、多角的に教職員・学生の意識向上を図った。平成 17 年度にはアンケート調査を実施して科内の意識状況を把握するとともに、その結果に基づいて女子用トレイの設備を充実させる等の環境改善を行った。また関連書籍等の資料の整備、ハラスメント防止対応書等の配布(メール配信)等の処置を通じて、随時教育研究環境の改善に努めた。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

国際文化研究科では、現時点で特に障害となっている点はないと思われる。

5. 次年度の具体的対応策

女性の教員・大学院生とも数(比率)の上で国際文化研究科は学内トップレベルにあるが、特に女性教員数(比率)は男女共同参画の理念になお遠く、今後とも採用人事に当たって(単純な数確保だけではない)配慮を払っていく。また、障害となっていると思われる点が見当たらないだけに、FD・アンケート等を引き続き実施して意識改革を図りつつ、設備・職務・カリキュラム等の全般にわたって具体的な環境改善を地道に進めていく。

情報科学研究科

1. 女性構成員比率の推移(過去6年間)

(単位:人)

職 名 等	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
教 授	0 /38 (0%)	0 /38 (0%)	0 /37 (0%)	0 /37 (0%)	0 /36 (0%)	0 /34 (0%)
准 教 授	3 /27 (11%)	3 /27 (11%)	3 /27 (11%)	2 /28 (7%)	2 /27 (7%)	2 /31 (6%)
講 師	1 /7 (14%)	1 /9 (11%)	1 /9 (11%)	1 /6 (17%)	1 /5 (20%)	1 /4 (25%)
助教・助手	0 /22 (0%)	0 /25 (0%)	1 /22 (5%)	1 /26 (4%)	2 /24 (8%)	2 /22 (9%)
教員(助教・助手含む)	4 /94 (4%)	4 /99 (4%)	5 /95 (5%)	4 /97 (4%)	5 /92 (5%)	5 /91 (5%)
教員(助教・助手除く)	4 /72 (6%)	4 /74 (5%)	4 /73 (5%)	3 /71 (4%)	3 /68 (4%)	3 /69 (4%)
大学院学生(博士課程後期)	28 /150 (19%)	25 /139 (18%)	25 /148 (17%)	25 /143 (17%)	32 /145 (22%)	23 /126 (18%)
大学院学生(博士課程前期)	29 /287 (10%)	25 /288 (9%)	31 /308 (10%)	36 /304 (12%)	31 /282 (11%)	42 /303 (14%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助教・助手)における女性比率(過去6年間)

(単位:人)

平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
2 /18 (11%)	0 /11 (0%)	1 /7 (14%)	0 /9 (0%)	2 /8 (25%)	0 /2 (0%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

情報科学研究科では、平成21年度は平成22年1月1日の時点では女性の新規採用はない。ただし、2名の准教授(任期付、任期中にテニユア審査により任期を外せる制度によるもの)の採用が決定されており、平成22年2月および4月に着任する。これにより女性教員は1名(上記2名のうち1名は現職の助教から昇任)増加し、計6名となる。

3. 前年度より改善された点

情報科学研究科では、2名の女性准教授を採用するため、上位職における女性比率が向上する。このうち一名は新たに設置した国際化推進室に配置する教員であり、女子留学生の相談に当たることが出来るため、今後の女子学生数の増加に繋がるものと期待できる。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

情報科学研究科では、多様な分野に分かれている構造から、研究科全体での女性採用枠の設定が容易ではない現状である。また、研究科の大きな部分である工学分野では女性研究者数が少なく、優秀な候補者をサーベイする努力を行っているにも関わらず、採用に成功するのが難しいのが現状である。

5. 次年度の具体的対応策

女性研究者のサーベイを続け、採用に努力すると共に、女性研究者育成に重点を置き、運営検討および将来計画委員会に働きかけ、長期的な男女比率の是正に努力する。

生命科学研究科

1. 女性構成員比率の推移(過去 6 年間)

(単位:人)

職 名 等	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
教 授	0 /26 (0%)	0 /26 (0%)	0 /26 (0%)	0 /25 (0%)	0 /24 (0%)	0 /23 (0%)
准 教 授	0 /24 (0%)	0 /24 (0%)	0 /23 (0%)	0 /22 (0%)	0 /22 (0%)	0 /19 (0%)
講 師	0 /1 (0%)	0 /2 (0%)	0 /2 (0%)	0 /2 (0%)	0 /2 (0%)	0 /2 (0%)
助教・助手	4 /16 (25%)	4 /19 (21%)	3 /17 (18%)	4 /22 (18%)	6 /28 (21%)	5 /36 (14%)
教員(助教・助手含む)	4 /67 (6%)	4 /71 (6%)	3 /68 (4%)	4 /71 (6%)	6 /76 (8%)	5 /80 (6%)
教員(助教・助手除く)	0 /51 (0%)	0 /52 (0%)	0 /51 (0%)	0 /49 (0%)	0 /48 (0%)	0 /44 (0%)
大学院学生(博士課程後期)	29 /115 (25%)	31 /111 (28%)	27 /98 (28%)	33 /110 (30%)	31 /98 (32%)	27 /96 (28%)
大学院学生(博士課程前期)	78 /219 (36%)	82 /233 (35%)	75 /232 (32%)	69 /213 (32%)	77 /214 (36%)	78 /211 (37%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

新規採用者に占める女性比率は近年大きくなってきたが、全体での比率を大きくするには至っていない。また、講師以上に女性教員がないので、今後は教授、准教授層への女性教員の採用が期待される。

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助教・助手)における女性比率(過去 6 年間)

(単位:人)

平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
0 /2 (0%)	0 /4 (0%)	0 /7 (0%)	1 /3 (33%)	4 /11 (36%)	1 /13 (8%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

過去 6 年間の新規採用者における女性比率は平成 16 年度から平成 18 年度にかけては 0 であったものが最近の 3 年間で変動はあるものの着実に大きくなっている。今後もこの傾向が続くことが期待される。

3. 前年度より改善された点

特に改善された点はないが、博士課程前期学生に占める女子の割合が 40 %に近づき、後期学生に占める女子の割合も若干減少したものの 30%近辺を維持している。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

教授・准教授・助教選考における女性候補者数が限られ、そのことが女性教員比率の上昇につながらないことが考えられる。

5. 次年度の具体的対応策

生命科学研究科では教員の雇用にあたっては均等な機会が得られるように配慮し、性別、国籍にとらわれず、当該学術領域にもっとも相応しい人物を選考するように行っている。またそれと同時に、男女共同参画の観点から、次年度においてもこれまでと同じように、教員人事において選考委員会で女性候補者について十分配慮するようにする。

また、生命科学研究科では、「具体的対応策」に基づき、女子教職員・学生の比率の向上を図るため、入学試験説明会・オープンキャンパスなどで、男女共同参画の意義について説明をおこなう。

環境科学研究科

1. 女性構成員比率の推移(過去6年間)

(単位:人)

職名等	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
教授	0 / 21 (0%)	0 / 22 (0%)	0 / 23 (0%)	0 / 22 (0%)	0 / 24 (0%)	0 / 23 (0%)
准教授	1 / 15 (7%)	1 / 14 (7%)	1 / 13 (8%)	0 / 13 (0%)	1 / 13 (8%)	1 / 15 (7%)
講師	0 / 3 (0%)	0 / 1 (0%)	0 / 2 (0%)	0 / 2 (0%)	0 / 2 (0%)	0 / 1 (0%)
助教・助手	4 / 15 (27%)	3 / 18 (17%)	3 / 19 (16%)	4 / 21 (19%)	3 / 21 (14%)	3 / 20 (15%)
教員(助教・助手含む)	5 / 54 (9%)	4 / 55 (7%)	4 / 57 (7%)	4 / 58 (7%)	4 / 60 (7%)	4 / 59 (7%)
教員(助教・助手除く)	1 / 39 (3%)	1 / 37 (3%)	1 / 38 (3%)	0 / 37 (0%)	1 / 39 (3%)	1 / 39 (3%)
大学院学生(博士課程後期)	16 / 83 (19%)	22 / 118 (19%)	25 / 114 (22%)	28 / 121 (23%)	28 / 117 (24%)	34 / 119 (29%)
大学院学生(博士課程前期)	23 / 180 (13%)	37 / 196 (19%)	42 / 196 (21%)	48 / 205 (23%)	50 / 207 (24%)	46 / 208 (22%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助教・助手)における女性比率(過去6年間)

(単位:人)

平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
2 / 11 (18%)	0 / 8 (0%)	0 / 8 (0%)	1 / 5 (20%)	1 / 11 (9%)	0 / 5 (0%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

環境科学研究科では、過去3年間に21名が新規採用され、そのうちの2名(10%)が女性教員であった。この割合は、現在の女性教員比率7%より高く、今後の女性教員比率の増加が期待される。

3. 前年度より改善された点

環境科学研究科の教員公募要領には、「男女共同参画の理念に基づく」旨を明記している。大学院博士後期および前期の学生の内、女子学生が占める割合は、研究科設立時の14%(H15)から25%程度に増加・定着している。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

家庭を持つ女性研究者が別居して単身赴任することは、勤務地を選択する際の障害となる。また、博士号を持たない女性研究者も多く、博士号がないことが採用の障害となる例があった。

5. 次年度の具体的対応策

女性教員の確保には、まず博士号を持つ女性研究者数の増加が必要である。そのために、博士後期課程女子学生数を増す努力を今後も続ける。また、助教の採用に当って、ポジティブアクションを執りたいと考えている。そして、23年度末までに1名以上の女性教員を採用することを目標としている。

医工学研究科

1. 女性構成員比率の推移（過去2年間）（※平成20年度設置の研究科のため）

(単位:人)			
職名等	H20年度		H21年度
教 授	1 /18	(6%)	1 /18 (6%)
准 教 授	1 /4	(25%)	1 /4 (25%)
講 師	0 /0	(-%)	0 /0 (-%)
助 教 ・ 助 手	0 /0	(-%)	1 /2 (50%)
教員(助教・助手含む)	2 /22	(9%)	3 /24 (13%)
教員(助教・助手除く)	2 /22	(9%)	2 /22 (9%)
大学院学生(博士課程後期)	4 /25	(16%)	3 /32 (9%)
大学院学生(博士課程前期)	2 /34	(6%)	7 /62 (11%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助教・助手)における女性比率(過去2年間)

(※平成20年度設置の研究科のため)

(単位:人)	
平成20年度	平成21年度
2 /22 (9%)	1 /2 (50%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

医工学研究科では、平成20年度に女性教員として教授1名、准教授1名を採用している。平成21年度には女性研究者育成推進室用の助手1名が採用されている。

3. 前年度より改善された点

平成21年度には女性研究者育成推進室用の助手1名が採用されている。博士課程の女子学生の比率が11%へ増加している。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

教員での上位職位の本研究分野での候補となる人材不足。

5. 次年度の具体的対応策

女子学生はサイエンスエンジェル等に積極的に参加していただいているので、次年度も継続していただきたい。人材育成のためには本研究科に関する女子学生が増加することが重要であり、女子学生増加に向けた PR 活動等も検討していく。

教育情報学研究部・教育部

1. 女性構成員比率の推移(過去 6 年間)

(単位:人)

職 名 等	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
教 授	0 / 4 (0%)	0 / 4 (0%)	0 / 4 (0%)	0 / 4 (0%)	0 / 3 (0%)	0 / 4 (0%)
准 教 授	0 / 4 (0%)	0 / 4 (0%)	0 / 4 (0%)	0 / 3 (0%)	0 / 3 (0%)	0 / 1 (0%)
講 師	0 / 0 (-%)	0 / 0 (-%)	0 / 0 (-%)	0 / 0 (-%)	0 / 0 (-%)	0 / 0 (-%)
助教・助手	0 / 3 (0%)	0 / 3 (0%)	0 / 3 (0%)	0 / 3 (0%)	0 / 3 (0%)	0 / 3 (0%)
教員(助教・助手含む)	0 / 11 (0%)	0 / 11 (0%)	0 / 11 (0%)	0 / 10 (0%)	0 / 9 (0%)	0 / 8 (0%)
教員(助教・助手除く)	0 / 8 (0%)	0 / 8 (0%)	0 / 8 (0%)	0 / 7 (0%)	0 / 6 (0%)	0 / 5 (0%)
大学院学生(博士課程後期)	1 / 7 (14%)	3 / 14 (21%)	3 / 14 (21%)	8 / 15 (53%)	8 / 16 (50%)	8 / 18 (44%)
大学院学生(博士課程前期)	9 / 28 (32%)	13 / 23 (57%)	13 / 23 (57%)	5 / 24 (21%)	3 / 26 (12%)	8 / 32 (25%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助教・助手)における女性比率(過去 6 年間)

(単位:人)

平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
0 / 2 (0%)	0 / 0 (-%)	0 / 0 (-%)	0 / 0 (-%)	0 / 1 (0%)	0 / 1 (0%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

教育情報学研究部・教育部では、平成 21 年度に講師 1 名を公募した。この公募に応募した女性はいなかった。男性が新規採用された。

3. 前年度より改善された点

教育情報学研究部・教育部では、女性にとってより働きやすい環境を整えるために、会議の時間の短縮により努力をした。結果として、ほぼ全ての部局内の会議が最長でも 2 時間を超えなくなった。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

大学院教育情報学研究部では、応募に対して女性の割合が少ない、あるいは皆無であるため、女性を採用の対象として考慮することができにくい。また、部局の規模が小さいために人事が頻繁に起こらない点も、女性スタッフの新規採用を難しくしている。

5. 次年度の具体的対応策

平成 19 年度から平成 21 年度までの教員採用について、女性の比率が上がらなかった主な要因は、公募に対する応募が少ないことである。学外の女性研究者との連携強化や、博士後期課程学生のキャリア支援の強化が依然効果的と考えられる。

1. 女性構成員比率の推移(過去 6 年間)

(単位:人)

職 名 等	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
教 授	0 /24 (0%)	0 /26 (0%)	0 /28 (0%)	0 /26 (0%)	0 /27 (0%)	0 /25 (0%)
准 教 授	0 /33 (0%)	0 /35 (0%)	1 /36 (3%)	1 /31 (3%)	1 /28 (4%)	1 /33 (3%)
講 師	0 /2 (0%)	0 /3 (0%)	0 /4 (0%)	0 /2 (0%)	0 /3 (0%)	0 /1 (0%)
助教・助手	4 /70 (6%)	4 /65 (6%)	2 /67 (3%)	4 /70 (6%)	3 /68 (4%)	4 /61 (7%)
教員 (助教・助手含む)	4 /129 (3%)	4 /129 (3%)	3 /135 (2%)	5 /129 (4%)	4 /126 (3%)	5 /120 (4%)
教員 (助教・助手除く)	0 /59 (0%)	0 /64 (0%)	1 /68 (1%)	1 /59 (2%)	1 /58 (2%)	1 /59 (2%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助教・助手)における女性比率(過去 6 年間)

(単位:人)

平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
0 /14 (0%)	0 /17 (0%)	0 /14 (0%)	2 /15 (13%)	1 /11 (9%)	2 /14 (14%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

金属材料研究所では、今年度女性助教 2 名が採用され、その結果、女性教員比率は 4.2% となった。

平成 16 年度からの推移において、女性教員数はほぼ一定ないし若干の増加であり、漸減する教員数の中で比率は上昇した。特に、平成 19 年度以降新規採用が 1 名以上で継続している。

3. 前年度より改善された点

金属材料研究所では、前年度 2 名の女性教員が退職し、危機的状況となりそうであったが、新規に 2 名が採用され、比率が若干改善した。また、1 名の技術職員が女性研究者育成支援推進事業の支援要員派遣制度により支援要員とともに研究を進めた。その結果、このような育児と研究を両立する支援制度が広く認識されるようになった。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

金属材料研究所では、ここ数年女性教員の新規採用ができているが、教授・准教授層での改善が進んでいない。当該分野で助教数は着実に増加していると思われるので、より上級職への応募の勧誘のための制度改革、環境整備が必要と思われる。

5. 次年度の具体的対応策

ここ 3 年連続して女性教員を新規採用しており、この状況を継続できるよう、また、上級職への応募勧誘のために以下の対策を検討する予定である。

- ① 分野の状況を考慮した男女共同参画セミナーの継続的開催による啓発の推進。
- ② 教員公募要項への“男女共同参画を推進している”旨の記載の励行。
- ③ 女性教員数の着実な増加に向けてバランスの取れた施策の検討。
- ④ トイレ等の環境整備の一層の推進。

- ⑤ 女子学生・研究者の増加に向けて、学会等を通じた一層の活動。

加齢医学研究所

1. 女性構成員比率の推移(過去 6 年間)

(単位:人)

職 名 等	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
教 授	0 /15 (0%)	0 /16 (0%)	0 /17 (0%)	0 /17 (0%)	0 /17 (0%)	0 /17 (0%)
准 教 授	0 /8 (0%)	1 /10 (10%)	0 /8 (0%)	1 /11 (9%)	1 /16 (6%)	1 /17 (6%)
講 師	0 /0 (-%)	0 /2 (0%)	0 /2 (0%)	0 /1 (0%)	0 /1 (0%)	0 /2 (0%)
助教・助手	2 /20 (10%)	1 /18 (6%)	1 /17 (6%)	2 /23 (9%)	2 /22 (9%)	2 /20 (10%)
教員(助教・助手含む)	2 /43 (5%)	2 /46 (4%)	1 /44 (2%)	3 /52 (6%)	3 /56 (5%)	3 /56 (5%)
教員(助教・助手除く)	0 /23 (0%)	1 /28 (4%)	0 /27 (0%)	1 /29 (3%)	1 /34 (3%)	1 /36 (3%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助教・助手)における女性比率(過去 6 年間)

(単位:人)

平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
0 /8 (0%)	0 /5 (0%)	1 /5 (20%)	1 /7 (14%)	1 /6 (17%)	1 /6 (17%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

加齢医学研究所では、平成 18 年度から 21 年度まで、毎年 1 名の女性の新規採用者があった。

3. 前年度より改善された点

教員の女性構成員比率に変化はないが、加齢医学研究所では、博士後期課程女性大学院生の割合は 50%と高い割合を維持しており、博士前期課程女性大学院生の割合は上昇し、平成 21 年度は 50%となっている。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

加齢医学研究所では特別に障害となっている点はないと思われるが、教職員及び学生の意識改革を進めていく必要があると思われる。

5. 次年度の具体的対応策

次年度以降の教員の採用の際に、男女比率の改善を目指して努力するとともに、女性研究者の育成にも努力する。

1. 女性構成員比率の推移(過去 6 年間)

(単位:人)

職 名 等	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
教 授	0 /15 (0%)	0 /18 (0%)	0 /16 (0%)	0 /15 (0%)	0 /16 (0%)	0 /14 (0%)
准 教 授	0 /5 (0%)	0 /8 (0%)	0 /8 (0%)	0 /9 (0%)	0 /10 (0%)	0 /10 (0%)
講 師	0 /6 (0%)	0 /5 (0%)	0 /3 (0%)	0 /2 (0%)	0 /2 (0%)	0 /4 (0%)
助教・助手	2 /13 (15%)	3 /14 (21%)	3 /14 (21%)	3 /13 (23%)	3 /13 (23%)	4 /12 (33%)
教員(助教・助手含む)	2 /39 (5%)	3 /45 (7%)	3 /41 (7%)	3 /39 (8%)	3 /41 (7%)	4 /40 (10%)
教員(助教・助手除く)	0 /26 (0%)	0 /31 (0%)	0 /27 (0%)	0 /26 (0%)	0 /28 (0%)	0 /28 (0%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助教・助手)における女性比率(過去 6 年間)

(単位:人)

平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
1 /13 (8%)	1 /3 (33%)	0 /3 (0%)	0 /1 (0%)	0 /2 (0%)	1 /5 (20%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

流体科学研究所では、平成 2 1 年度に女性教員として助教 1 名を採用した。

3. 前年度より改善された点

流体科学研究所では、平成 1 8 年度から引き続き教員公募に「東北大学は男女共同参画を推進している」旨を記載しているが、平成 2 0 年度からは更に「子育て支援の詳細等、男女共同参画の取組みについては下記の URL を参照のこと」を追記し、応募者が詳しい情報を得ることができるようにした。また、平成 2 1 年度からは、乳幼児を育児中の女性教員へのサポートとして、技術補佐員をつける独自の制度を開始し、1 名を採用した。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

流体科学研究所では、女性研究者の採用・昇任の進展が見られない原因として、当該分野での女性研究者数の少ないことが挙げられる。抜本的な改善を図るには、長期的な視野に立ち、女子学生を育成することが重要である。

5. 次年度の具体的対応策

流体科学研究所では、次に掲げる事項に基づき、男女共同参画を推進する予定である。

- ・女子学生の増加に向けた P R 活動の積極的な展開。
- ・教員公募への「男女共同参画を推進している」旨の記載の励行。

1. 女性構成員比率の推移(過去 6 年間)

(単位:人)

職 名 等	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
教 授	0 /24 (0%)	0 /27 (0%)	0 /27 (0%)	1 /26 (4%)	1 /29 (3%)	1 /28 (4%)
准 教 授	0 /17 (0%)	0 /16 (0%)	0 /17 (0%)	0 /19 (0%)	0 /18 (0%)	0 /18 (0%)
講 師	0 /0 (-%)	0 /0 (-%)	0 /0 (-%)	0 /0 (-%)	0 /0 (-%)	0 /0 (-%)
助教・助手	0 /34 (0%)	0 /34 (0%)	1 /30 (3%)	1 /28 (4%)	0 /28 (0%)	0 /25 (0%)
教員(助教・助手含む)	0 /75 (0%)	0 /77 (0%)	1 /74 (1%)	2 /73 (3%)	1 /75 (1%)	1 /71 (1%)
教員(助教・助手除く)	0 /41 (0%)	0 /43 (0%)	0 /44 (0%)	1 /45 (2%)	1 /47 (2%)	1 /46 (2%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助教・助手)における女性比率(過去 6 年間)

(単位:人)

平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
1 /10 (10%)	0 /11 (0%)	1 /7 (14%)	1 /8 (13%)	0 /5 (0%)	0 /3 (0%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

電気通信研究所では積極的な男女共同参画に努めているが、公募を行っても女性研究者がほとんど応募して来ない現状がある。

これは研究分野の性格上、女子学生が少ないという特殊要因があるからで、通研所属学生 256 名中女子学生が 11 名 (4.3%) であり、法人化後の採用教員 42 名中女性教員の採用 2 名 (4.8%) とほぼ同率となっている。

電気通信研究所でも、女子学生の積極的な進学等進路指導に努めていくが、大学全体でも、特定の専門分野に女子学生が集中しないよう、入試広報等にも努めて欲しい。

まず、女子学生を増やし、学生時代の教育から女性研究者の育成に努めたいので、長期的な視野に立って、男女共同参画を推進して欲しい。

3. 前年度より改善された点

特に無し

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

公募を行っても女性研究者がほとんど応募して来ない。女子学生が少ない。

5. 次年度の具体的対応策

助教 1 名の採用を決定した。女子学生が増えるよう、進路指導等に努める。

1. 女性構成員比率の推移(過去 6 年間)

(単位:人)

職 名 等	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
教 授	2 /46 (4%)	2 /46 (4%)	2 /49 (4%)	2 /45 (4%)	2 /46 (4%)	2 /45 (4%)
准 教 授	0 /26 (0%)	0 /25 (0%)	1 /25 (4%)	0 /27 (0%)	0 /29 (0%)	0 /29 (0%)
講 師	0 /3 (0%)	0 /8 (0%)	1 /4 (25%)	1 /4 (25%)	0 /4 (0%)	0 /5 (0%)
助教・助手	0 /70 (0%)	1 /68 (1%)	0 /68 (0%)	1 /64 (2%)	1 /62 (2%)	3 /61 (5%)
教員(助教・助手含む)	2 /145 (1%)	3 /147 (2%)	4 /146 (3%)	4 /140 (3%)	3 /141 (2%)	5 /140 (4%)
教員(助教・助手除く)	2 /75 (3%)	2 /79 (3%)	4 /78 (5%)	3 /76 (4%)	2 /79 (3%)	2 /79 (3%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助教・助手)における女性比率(過去 6 年間)

(単位:人)

平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
0 /17 (0%)	1 /22 (5%)	2 /24 (8%)	1 /9 (11%)	0 /14 (0%)	2 /8 (25%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

多元研の研究分野における母数としての女性研究者数が少なく、公募を行っても女性の応募者が非常に少ないのが実情である。この点を改善するためには、将来の女性研究者となりうる女子学生、大学院生の確保が課題である。非常に少ない女子学生、大学院生の研究に対するモチベーションの活性化、さらにキャリアアップに対する支援を行うため、平成 18 年度に教員、博士研究員、学生、大学院生が参加するクローバーの会を立ち上げた。年間 2・3 回の会合を行い、意見交換などを行ってきた。平成 20 年度にはクローバーの会の共催で「男女共同参画講演会」を開き、博士課程の学生 1 名、女性の助教 1 名、女性教授(多元研)1 名、さらに外部講師 1 名に講演して頂いた。また同年度、高校の化学教育を行う教師を対象とした「第 31 回教師のための化学教育講座」(日本化学会東北支部が主催)にて男女共同参画プログラムについて紹介・議論を行った。さらに数名の女子大学院生に参加してもらい、高校の先生方と大学における女子学生の実情などを議論した。このような取り組みは、将来、女性研究者として活躍する、化学を目指すより若い世代の確保につながっていくものと期待して行った会である。現在もクローバーの会は行っており、今後とも継続して行っている予定である。

このように平成 16～21 年度には、採用人数の大幅な増員という直接の結果には結びついてはいないものの、女性研究者の少ない分野において、将来、活躍する人材の育成を行うことを念頭においた活動を展開しており、中期目標・計画はある程度達成できたものと考えている。

平成 16 年度当初、女性教授 2 名のみであった。平成 21 年度までに、女性教授 2 名を含み 5 名の女性教員を採用しており、中期目標・計画はある程度達成できたと考えられる。特に当初、女性教授 2 名のみであったが、助教を 3 名採用できていることは、今後さらなる若手女性研究者としてのキャリアアップが期待される。

多元物質科学研究所における平成 17～21 年度の女性教員採用人数については上記の表の

とおりである。

3. 前年度より改善された点

多元物質科学研究所では、4月に1名、10月に1名の計2名の助教が採用され、5名の女性研究者が研究活動を展開している。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

多元物質科学研究所の研究分野である理工系(特に工学系)には、女性研究者が少なく候補者が少ない。これに対しては女子学生の増加について努力しているところである。

5. 次年度の具体的対応策

来年度は、女性教員の採用を人事委員会の努力目標として喚起し、比率の回復をはかる予定である。

東北アジア研究センター

1. 女性構成員比率の推移(過去6年間)

(単位:人)

職 名 等	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
教 授	0 / 12 (0%)	0 / 10 (0%)	0 / 12 (0%)	0 / 12 (0%)	0 / 11 (0%)	0 / 10 (0%)
准 教 授	0 / 7 (0%)	0 / 8 (0%)	0 / 7 (0%)	0 / 6 (0%)	0 / 6 (0%)	0 / 6 (0%)
講 師	0 / 0 (-%)	0 / 0 (-%)	0 / 0 (-%)	0 / 0 (-%)	0 / 0 (-%)	0 / 0 (-%)
助教・助手	0 / 5 (0%)	1 / 6 (17%)	2 / 6 (33%)	2 / 6 (33%)	1 / 5 (20%)	1 / 7 (14%)
教員(助教・助手含む)	0 / 24 (0%)	1 / 24 (4%)	2 / 25 (8%)	2 / 24 (8%)	1 / 22 (5%)	1 / 23 (4%)
教員(助教・助手除く)	0 / 19 (0%)	0 / 18 (0%)	0 / 19 (0%)	0 / 18 (0%)	0 / 17 (0%)	0 / 16 (0%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助教・助手)における女性比率(過去6年間)

(単位:人)

平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
0 / 1 (0%)	0 / 1 (0%)	1 / 3 (33%)	0 / 1 (0%)	0 / 2 (0%)	0 / 1 (0%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

東北アジア研究センターでは、過去6年間、教員人事選考を行う際、能力・実績等において同等の場合には女性候補者を優先するよう選考担当者に申し入れを行っており、平成18年4月に助教1名を採用したが、平成19年度末に他国立大学の准教授として転出した。平成19年度以降は、結果的に女性の採用に至らなかったが、これは、当該研究分野の女性研究者自体が希少であり、応募者が極めて少なかったことによるものである。

3. 前年度より改善された点

東北アジア研究センターでは、上記に見られるとおり特に大きく改善された点はない。今後の採用においては、教員選考委員会への申し入れを行うなど、より一層の配慮を行う。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

東北アジア研究センターでは、平成19年度末に他国立大学へ1名が転出し、1名のみとなった。本センターは所属教員が23名ほどの部局であり、研究分野が極めて限定されていることから新規公募の際に適切な人材が応募してくる可能性は高くないことを考慮する必要がある。

5. 次年度の具体的対応策

引き続き、教員公募要項に男女共同参画を積極的に推進している旨記載すると共に、女性研究者の着実な増加に向けて検討を行う。

病院

1. 女性構成員比率の推移(過去6年間)

(単位:人)						
職名等	H16年度		H17年度		H18年度	
教 授	0 / 2	(0%)	0 / 3	(0%)	0 / 3	(0%)
准 教 授	0 / 14	(0%)	0 / 14	(0%)	1 / 15	(7%)
講 師	4 / 52	(8%)	4 / 48	(8%)	3 / 49	(6%)
助教・助手	11 / 165	(7%)	11 / 174	(6%)	12 / 180	(7%)
教員(助教・助手含む)	15 / 233	(6%)	15 / 239	(6%)	14 / 245	(6%)
教員(助教・助手除く)	4 / 68	(6%)	4 / 65	(6%)	3 / 66	(5%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助教・助手)における女性比率(過去6年間)

(単位:人)					
平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
6 / 53 (11%)	7 / 65 (11%)	3 / 53 (6%)	6 / 65 (9%)	6 / 50 (12%)	6 / 43 (14%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

病院では、教員全体における女性構成員比率が徐々にではあるが、増加している。加えて、新規採用者における女性比率も年々増加している。

3. 前年度より改善された点

病院では、前年度に比べて女性構成員比率が全体で3%増加するとともに、新規採用者における女性比率も2%増加した。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

病院に勤務する教員は、診療において夜勤、宿日直、緊急手術等による休日出勤等を男性と同様に求められるため、出産・育児した女性教員のキャリアパスに不利に働いていると思われる。

5. 次年度の具体的対応策

出産前後の勤務軽減、ワーキングシェア体制の整備、職場復帰支援体制整備等を通じて、女性教員が働きやすい環境作りに努める。

国際交流センター

1. 女性構成員比率の推移(過去6年間)

(単位:人)

職 名 等	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
教 授	1 / 5 (20%)	1 / 4 (25%)	0 / 2 (0%)	0 / 2 (0%)	0 / 3 (0%)	0 / 3 (0%)
准 教 授	1 / 6 (17%)	1 / 4 (25%)	0 / 1 (0%)	0 / 1 (0%)	0 / 0 (-)	0 / 0 (-)
講 師	0 / 0 (-)	0 / 0 (-)	0 / 0 (-)	0 / 0 (-)	1 / 2 (50%)	1 / 1 (100%)
助教・助手	0 / 0 (-)	0 / 0 (-)	0 / 0 (-)	0 / 0 (-)	0 / 0 (-)	0 / 0 (-)
教員(助教・助手含む)	2 / 11 (18%)	2 / 8 (25%)	0 / 3 (0%)	0 / 3 (0%)	1 / 5 (20%)	1 / 4 (25%)
教員(助教・助手除く)	2 / 11 (18%)	2 / 8 (25%)	0 / 3 (0%)	0 / 3 (0%)	1 / 5 (20%)	1 / 4 (25%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

2. 新規採用者(教授・准教授・講師・助教・助手)における女性比率(過去6年間)

(単位:人)

平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
0 / 0 (-)	0 / 0 (-)	0 / 0 (-)	0 / 0 (-)	1 / 1 (100%)	0 / 0 (-)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

3. 前年度より改善された点

国際交流センターでは、平成20年度末に女性教員が1名採用されたため、それまでの女性構成比率が改善された。21年度は新規採用が無かったため比率の改善はなかった。

4. 改善の上で、障害となっていると思われる点

国際交流センターでは、少人数の組織のため、人事が行われること自体がまれであり、そのため現状の男女比を改善するには相当の時間がかかると思われる。

5. 次年度の具体的対応策

新規の採用案件が起きた場合には男女比率の改善を目指している。

本部事務機構

1. 女性構成員比率の推移(過去 6 年間)

(1) 事務職員

(単位:人)

職名等	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
部長	0 / 17 (0%)	0 / 18 (0%)	0 / 13 (0%)	0 / 12 (0%)	0 / 11 (0%)	1 / 12 (8%)
課長・事務長	0 / 56 (0%)	0 / 56 (0%)	0 / 55 (0%)	1 / 56 (2%)	2 / 56 (4%)	2 / 55 (4%)
課長補佐等	3 / 65 (5%)	4 / 72 (6%)	4 / 70 (6%)	4 / 62 (6%)	3 / 61 (5%)	3 / 62 (5%)
係長等	31 / 271 (11%)	35 / 272 (13%)	41 / 282 (15%)	42 / 284 (15%)	48 / 275 (17%)	49 / 274 (18%)
主任	65 / 145 (45%)	65 / 157 (41%)	64 / 159 (40%)	66 / 156 (42%)	69 / 166 (42%)	73 / 174 (42%)
一般職員	164 / 431 (38%)	148 / 396 (37%)	159 / 397 (40%)	164 / 399 (41%)	166 / 394 (42%)	174 / 394 (44%)
再雇用職員				5 / 18 (28%)	10 / 49 (20%)	9 / 42 (21%)
計	263 / 985 (27%)	252 / 971 (26%)	268 / 976 (27%)	282 / 987 (29%)	298 / 1012 (29%)	311 / 1013 (31%)

(平成16,17年度2月1日、平成18～19年度は1月1日現在)

(2) 技術職員

(単位:人)

職名等	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	職名等	H21年度
技術室長	0 / 3 (0%)	0 / 3 (0%)	0 / 3 (0%)	0 / 3 (0%)	0 / 3 (0%)	統括技術専門員	1 / 9 (11%)
技術専門員	0 / 17 (0%)	0 / 18 (0%)	1 / 18 (6%)	1 / 19 (5%)	1 / 18 (6%)	技術専門員	0 / 31 (0%)
技術専門職員	11 / 184 (6%)	16 / 186 (9%)	17 / 179 (9%)	20 / 194 (10%)	18 / 164 (11%)	技術専門職員	19 / 170 (11%)
技術専門職	1 / 60 (2%)	1 / 63 (2%)	2 / 62 (3%)	0 / 43 (0%)	1 / 40 (3%)		
技術一般職員	21 / 104 (20%)	23 / 105 (22%)	23 / 110 (21%)	24 / 109 (22%)	31 / 129 (24%)	技術一般職員	38 / 150 (25%)
再雇用職員				1 / 13 (8%)	3 / 52 (6%)	再雇用職員	4 / 69 (6%)
計	33 / 368 (9%)	40 / 375 (11%)	43 / 372 (12%)	46 / 381 (12%)	54 / 406 (13%)		62 / 429 (14%)

(平成16,17年度2月1日、平成18～19年度は1月1日現在)

平成 16 年度から平成 21 年度まで、事務職員、技術職員とも女性比率は着実に上昇している。
また、徐々にではあるが、上位職に就く女性も増えている。

2. 新規採用者における女性比率(過去 6 年間)

(1) 事務職員

(単位:人)

平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
24 / 50 (48%)	21 / 59 (36%)	24 / 44 (55%)	27 / 56 (48%)	18 / 38 (47%)	27 / 39 (69%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

(2) 技術職員

(単位:人)

平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
2 / 12 (17%)	2 / 11 (18%)	7 / 29 (24%)	4 / 15 (27%)	4 / 32 (13%)	9 / 35 (26%)

(平成21年度は平成22年1月1日現在)

事務職員の女性採用比率は高水準を保っており、平成 21 年度には 69%に達している。技術職員の女性採用比率は平成 16 年度からの 6 年間で 9%上昇している。

3. 今後の方針（人材の確保）

職員の採用は競争試験を原則とし、合格者への面接等の結果により最終的に採用者を決定するが、面接においては特に行動力、意思力、意欲面を評価している。試験は男女の区別はなく、能力主義、人物本位に行っており公平性に留意し実施している。

大学の業務は、広範・多岐にわたっており、これまでの教育研究活動の支援業務にとどまらず、大学運営の企画立案に積極的に参画し、大学運営の専門職能集団としての機能を発揮することが求められており、これらの趣旨に添った資質・能力をもった職員の採用・人材育成を行っていく必要がある。

5. 平成 21 年度男女共同参画委員会 部局長アンケート まとめ

はしがき

東北大学男女共同参画委員会では、東北大学の各部局における男女共同参画の取り組み状況や各部局長の男女共同参画に対する意識の把握・分析のために、本委員会が設置された平成 13 年度に部局長アンケートを実施いたしました。その後、東北大学では男女共同参画推進のために様々な取り組みが行なわれ、各部局の男女共同参画の状況も大きく変わってきています。また、第 8 回東北大学男女共同参画シンポジウム（平成 21 年 11 月 28 日開催）では、「東北大学男女共同参画の現状―本音で語る課題と展望―」と題して東北大学における男女共同参画の現状が議論されることになりました。これらのことから、本委員会では今後の男女共同参画のより一層の推進に資することを期待して、平成 21 年 11 月に平成 13 年のアンケート内容とほぼ同一のアンケートを部局長に対して行ないました。本稿はその回答結果をまとめたものです。回答期間が短かったにも関わらず、多くの部局長から貴重なご意見を頂けたことに感謝いたします。

調査

調査日：平成 21 年 11 月 6 日～11 月 24 日

対象部局：東北大学 29 部局（部局長）

文学研究科（花登正宏）、法学研究科（芹澤英明）、経済学研究科（佃良彦）、理学研究科（花輪公雄）、工学研究科（内山勝）、情報科学研究科（西関隆夫）、教育情報学研究部（渡部信一）、農学研究科（工藤昭彦）、生命科学研究科（水野健作）、医学系研究科（山本雅之）、歯学研究科（笹野高嗣）、薬学研究科（永沼章）、教育学研究科（宮腰英一）、国際文化研究科（小林文生）、環境科学研究科（谷口尚司）、医工学研究科（佐藤正明）、病院（里見進）、金属材料研究所（中嶋一雄）、加齢医学研究所（福田寛）、流体科学研究所（早瀬敏幸）、電気通信研究所（矢野雅文）、多元物質科学研究所（齋藤文良）、東北アジア研究センター（佐藤源之）、高等教育開発推進センター（木島明博）、国際高等研究教育機構（井小萩利明）、未来科学技術共同研究センター（宮本明）、サイバーサイエンスセンター（小林広明）、国際交流センター（根元義章）、原子分子材料科学高等研究機構（山本嘉則）（敬称略）

回答率：29 部局中 28 部局（96.6%）

部局長アンケート集計結果

設問1 貴部局の人的構成に対する評価について

(1) 貴部局の現在の教員の男女比は、男女共同参画の観点からバランスがとれていると評価されますか。

	平成 21 年度		平成 13 年度
	人数	割合 (%)	人数 (割合%)
a. 十分評価している	1	3.6%	2(6.7%)
b. やや評価している	6	21.4%	7(23.3%)
c. 評価していないがやむを得ない	18	64.3%	17(56.7%)
	・教員の選任は博士学位を有することを原則とし、准教授以上の教員の選任に関しては、純粋に業績第一主義を採っている。教員選任にあたり男女共同参画を推進しているが、これらのことより女性の採用数は多くなく、今年5月1日で10パーセントにとどまっている。(文) ・研究分野それ自体、いまだジェンダーバランスがよくないためである。(経済) ・工学研究科では、伝統的に女子学生・女子大学院学生の比率が小さい。このため、これに応じて女性教員比率も少なくなる傾向がある。(工) ・工学系専門分野の博士課程に女子学生が少ないため、教員候補者にも女性が少ない。(情報) ・平成21年9月1日現在の女性教員比率が10.3%と全研究科平均の11.1%を若干下回っている。(農) ・教授に関しては、公募に応募してくる女性研究者がほとんどいない。21年度に2名の女性教員を准教授に昇進させたが、講師・准教授についても対象者が少ないので女性の割合を増やすのは容易ではない。(薬) ・教員公募の際に、この点を付記しているが、実際には応募者が少ない。(教育) ・最近の人事公募に当たっては、男女共同参画の立場を明記しており、女性候補者も応募しているものの、学位、公募分野への適合性および業績を考慮すれば、男性候補者を選ばざる得ない状況にあります。(環境) ・適材適所で人事を進めてきた結果であり、母数として、この領域で活躍してくれる多くの女性研究者、教育者が育ってきてくれることを期待する。(医工) ・出産が女性教員のキャリアパスに不利に働いている。(病院) ・最近の女性教員の採用数は増加しており評価できるが、これまでの女性教員数が少なかったため教員男女比のバランスが十分でない。(金研) ・将来研究者になる予備群としての大学院博士課程の女子学生の数が極めて少ないことが問題である。部局の努力を超えた次元の異なる問題である。このことを反映して、教授公募を行っても女性応募者の数は10%に満たない。(加齢研) ・本研究所の関連分野では、女性研究者の割合が少ない。(流体研) ・大学院博士課程後期の女子学生が極めて少ないのが原因であり、翻って教員公募を行っても女性研究者の応募が極端に少ない。(通研) ・研究分野の特性から、この分野の女性教員の絶対数が少ないことが主たる要因。(多元研) ・地域研究に関わる女性研究者の比率が低い。(東北アジア) ・NICHeでは、女性教員の割合は現在17%であり、関連部局に比べて低くはない。ただ、理工系の女性教員比率が高くないなど、やむを得ない点もあると考えている。(未来) ・教員の絶対数が少なく、業務内容が特殊であるため(サイバー)		
d. 全く評価していない	3	10.7%	2(6.7%)
	・教員数9名であるが、女性はいちりもない。(教育情報) ・女性教員比率は約5%であり、ここ数年の間で漸増傾向とは言え、不十分であると認識している。(理) ・女性教員比率が6.1% (GCOEを加えて7.1%)であり、ジェンダーバランスが悪い。(生命)		
e. その他	0	0.0%	2(6.7%)

●平成13年度に比べ、バランスがとれていると考えている部局数は減少し、男女比改善意識の高まりが伺える。

(2) 貴部局の現状を改善すべきだとお考えですか。

	平成 21 年度		平成 13 年度
	人数	割合 (%)	人数 (割合%)
a. 何としても改善すべき	3	10.7%	1 (3.6%)
b. 改善できればしたい	23	82.1%	19 (67.9%)
c. 改善できなくても、やむをえない	0	0.0%	3 (10.7%)
d. 改善しなくてもいい	0	0.0%	4 (14.3%)
e. その他	2	7.1%	1 (3.6%)
	・過去 3 年間で女性教員率は 18 - 20 % 程度を推移している。これは、本学の女性教員率を 8.8% を大きく上回っており今後もこの取組みを継続する。(歯) ・教員選考において男女共同参画を意識していくことで無理なく解消に向かうと考える。(高等教育)		

●平成 13 年度に比べ、「何としても改善すべき」と考える部局が増加し、「改善できなくてもやむを得ない」または「改善しなくてもいい」と考えている部局はなくなった。改善に向けた意識の高まりが伺える。

(3) 上記の人的構成の現状をもたらした要因は何だとお考えですか。該当するもの全てをチェックしてください (複数回答可)。

	平成 21 年度		平成 13 年度
	人数	割合 (%)	人数 (割合%)
a. 学問の性格・特性	16	31.4%	15 (27.8%)
b. 部局の性格・特性	8	15.7%	15 (27.8%)
c. 東北大学の環境・特性	2	3.9%	2 (3.7%)
d. 大学院生の男女比率のアンバランス	10	19.6%	7 (13.0%)
e. 学会構成員のアンバランス	11	21.6%	10 (18.5%)
f. その他	4	7.8%	5 (9.3%)
	・助教については、たまたま採用時に学位を有する女性の院生等がいなかったためであろう。准教授以上については、業績第一主義を採っているところに要因が求められる。(文) ・適正な人事選考を行うことにより、ジェンダー・バランスの改善がなされている。(法) ・これまでの歴史的な経緯もあってか、工学領域への女子学生の参加が少ない。しかしながら、以前に比べて徐々に増えていることも事実である。(医工) ・女性教員を目指そうとする若手研究者 (学生を含む) の数が少ないこと、それと関連あるかもしれませんが、結婚・出産による子育てへのご苦労などを考えると、別の進路を歩もうとする傾向もあるのではないのでしょうか。(多元研)		

●平成 13 年度と同様に、学問や部局の特性がアンバランスの主原因であると考えられている。

(4) 部局の特性（特別の事情）が関係しているとするれば、それは何だとお考えですか。（例：夜勤や夜間の実験の必要性など。）

・教育と研究以外の大学運営のために、現教員は長い時間を割く必要があり、現教員のオーバーワークの状態が日常化している。このことも、女性教員の比率を高める障害になっていると考えられる。（工）
・教員数9名であり、部局がスタートしてから7年しかたっており、新しい人事がほとんどない状況である。（教育情報）
・関係はない（歯）
・夜間の実験が必要なことが一要因になっている可能性は否定できない。（薬）
・研究分野における男女比率が関係していると考えています。これは学生における女性比率にも依っているはずです。当研究科では創立時(H15)の14%から現在(H21)の24%に学生の女性比率が上がっていますので、研究者の男女比も時間を置けばバランスが取れてくるように思います。本研究科は文理融合型とは言え、工学系の比率が高く、深夜に及ぶ実験指導など、男性教員にとって問題ではないことでも、女性教員には適切とはいえない労働環境にあることも解決を必要とする事項です。（環境）
・部局の特性からみれば、今後女子学生や女性研究者が増える可能性が大である。生体工学分野では世界的に見れば、多くの女性研究者が活躍している。（医工）
・キャリアパスを形成する過程で、夜勤や宿日直、休日出勤、臨時の出勤等を男性と同様に求められる。（病院）
・医学部における女子学生の割合が比較的低いことが遠因である。（加齢研）
・研究分野の性格上、女子学生の割合が極端に少ない研究分野が多い。（通研）
・多元研には、女性教授は2名活躍しております。独身で、活発な研究教育活動を行っております。その他、女性の助教も3名おりますが、既婚者も含まれます。ただ、元々、女性研究者数が少ない分野であり、また、実験系の研究室が多く、勤務時間が8～17時などと決まったパターンにはなかなかいかないことがあるのではと想像します。（多元研）
・教育を中心とした業務であるから、少し意識をすることによって男女比の均衡が保たれてくる。（高等教育）
・概算要求(時限付き)による組織のため。（国際高等）
・NICHeのプロジェクトは理工学系の割合が高い。本学の理工学系教員、大学院生の女性比率が高くないためNICHeプロジェクトの女性教員比率を高めることにも制約となっている。（未来）
・スーパーコンピュータの運用・管理・全国共同利用、学内ネットワークの運用・管理、学術情報・先端情報技術の開発研究が中心であり、特殊な経験や知識が要求されることが挙げられる。（サイバー）

●平成13年度と同様に、研究・実験、長時間労働、重労働の必要性がアンバランスの主原因であると考えられている。また研究分野に女性研究者が少ないことも指摘されている。

(5) 東北大学の環境や特性（特別の事情）が要因であるとすれば、具体的にどんな問題があるとお考えですか。（例：地理的条件など）

・仙台周辺に国立大学や研究型私立大学が少なく、共働きの女性が東北大学教員になりにくい。（情報）
・要因ではない（歯）
・託児所の不足。（薬）
・既婚者には、首都圏からの単身赴任手当はむしろ少ないと思われる。旧帝国大学としての名残がある。（教育）
・当研究科が関連する研究分野では、女性研究者は東京等の大都市圏に居住している場合が多く、仙台に赴任することに抵抗があるかもしれません。（環境）
・東北大学だけの特別な事情があるとは考えにくいですが、東北地区の女性の大学進学や労働に対する考え方が反映している可能性はある。（医工）
・他大学の状況を把握していないので、回答困難。（金研）

●平成 13 年度と同様に、大都市圏に比べて、仙台周辺の研究・居住環境が不十分であることが指摘されている。

(6) 教員の採用や昇格の際に、ジェンダー・バイアス（性差にもとづく偏見や特別の考慮）があった、またはありがちである、とお考えですか。

	平成 21 年度		平成 13 年度
	人数	割合 (%)	人数 (割合%)
a. はい	0	0.0%	0 (0%)
b. いいえ	27	96.4%	19 (100%)
c. その他	1	3.6%	0 (0%)
	・採用に当り、専門分野における業績（研究・教育）を見ていますが、女性研究者には博士号を持たない方が多いようです。私どもの環境科学では、女性の感性を取り入れる必要を感じていますが、資格の点で男性に勝てない傾向があるように思われます。（環境）		

●平成 13 年度と同様に、全ての部局において採用や昇格の際にはジェンダーバイアスはないと考えられている。

設問2 今後の展望・方針について

(1) 貴部局の人的構成上、男女共同参画促進のために、今後何をすべきであるとお考えですか。

・助教については、男女を問わず、早期に学位を取得するように指導する。助教の選考に当たっては、女性を優先することについて、今後検討したい。准教授以上については、業績第一主義で選考しているので、今後何をすべきか今のところ思い当たらない。(文)
・男女にかかわらず、研究教育活動に集中できるように、各自のライフサイクルにあわせた形で、人員の配置や行政上の仕事の割り振りを行うべきである。(法)
・研究分野の特性として、部局としてできることには限界があるが、今後人事政策として、長期的短期的な女性構成員の比率をあげるため適切な公募方式を検討することが望ましいと考えている。(経済)
・部局では平成18年度から、女性教員の雇用促進のための施策（採用する専攻・女性教員へのインセンティブ経費の供与）を行ってきたが、今年度これを改訂し、平成22年度末まで延長継続することとした。本部局の主な建物に、女性休憩室を設けることを進めている。一番の問題は、博士課程後期3年の課程への進学率向上と、アカデミアへの就職を援助することであるが、部局としての対応だけでは限界があるところである。(理)
・時間はかかるが、基本的には女子入学生を増加させ、工学系全体での女子構成員数の底上げをすることが必要だと考えている。部局の活動により、女子入学生の割合はH18年度では8.3%だったのに対しH21年度は11.2%に上昇し、総数100名を越えた。(工)
・女性教授の採用を少なくとも1名、近い将来に実現させたい。女性教員を増やすために何かしらPositive Actionをとりたい。(情報)
・新しい教員採用の時、特に考慮する。(教育情報)
・当面女性教員比率を平成25年までに16%程度にする目標を達成すること。(農)
・次年度から女性教授を採用することを予定しているが、教員人事選考の際に、さらに女性教員を積極的に採用する。選考に際し、優れた女性研究者については、応募してもらうようにこちらから働きかけることも必要であると考え。任期付ポストについては、産休、育児休暇の期間分を任期延長するという規則を定め、既に実施しているが、さらに女性が働きやすい環境を整備することが必要である。(生命)
・医学系研究科では、女性用休憩室やトイレ等の環境整備を積極的に進めてきた。今後、病院と連携することにより、病後児保育施設（星の子ルーム）の拡充を図り、星陵地区学内保育園の設置を目指している。(医)
・過去3年間で女性教員率は18-20%程度を推移している。これは、本学の女性教員率を8.8%を大きく上回っており今後もこの取組みを継続する。(歯)
・女性の助教・助手の採用を奨励するような方策が必要。(薬)
・任期付き採用、年俸制教員などの措置により、人事をより流動化することが必要である。(教育)
・採用人事、役割分担（委員会等）において、男女の別にとらわれない基準を保ちつつ、バランスを意識して決定等を行なうこと。(国際文化)
・博士号を未取得の候補者でも、社会活動や執筆活動等で著名な方には、任用後に学位を取っていただくなどの対応によって、女性教員の獲得チャンスが高まると考えます。地理的な問題は残りますが、安心して子供を育てられるような環境を提供し、それを周知するようにしたらかなりの改善が見込めるでしょう。(環境)
・女子学生の入学の促進と研究や教育において活躍できる場があることを理解してもらう機会を増やす。ただし、研究科としては特に逆差別的な方針はとらない。入試の公平な実施、教員の適材適所の配置は大前提である。(医工)
・出産前後の勤務軽減、ワーキングシェア体制整備、職場復帰支援の整備（病院）
・環境の整備（金研）
・博士課程、ポスドクなど、女性の母集団を増加させることが、時間はかかるが改善に繋がる。しかし、研究所は教育の主体ではないので、取組には限界がある。(加齢研)
・長期的な視野に立ち、女性研究者を育成することが必要である。そのために、女子大学院生への進路指導に加えて、子供を抱えた教員に対するサポートを充実させることで大学院生の将来に対す

る不安を払拭する必要がある。また、短期的には、会社からの女性教員候補のリクルート等が考えられる。(流体研)
・女子学生を増加させる。片平キャンパスや青葉山キャンパスに、保育施設を増設する。片平南キャンパスは通勤や買い物等に利便性があるが、青葉山キャンパスに移転した場合はスーパーの誘致や住宅開発等、「職住接近」の総合的な整備も必要ではないか。女子トイレの増設等、キャンパス全体の整備も必要となる。(通研)
・女性教員数を増やすことが目的の場合は、「女性教員枠」を設けることが早道だと思います。その上で、大学全体として女性教員の職場環境を向上に理解を得ることが大切でしょう。(多元研)
・公募の際のオープン化。これは実施済み。公募を行っても女性研究員の応募がなければ数を増やすことは不可能。(東北アジア)
・極めて当然のことと受け止めている。但し、女性だから採用するあるいは昇格させるなどの逆差別もしないようにする必要がある。(高等教育)
・特になし。(国際高等)
・プロジェクトリーダーを女性とする研究プロジェクトを増加するなど、NICHe 開発企画部の研究支援を検討する。(未来)
・スーパーコンピュータの運用・管理・全国共同利用、学内ネットワークの運用・管理、学術情報・先端情報技術の開発研究に関連する業務を実行できる人材を育成するべきである(サイバー)
・教授・准教授クラスの女性教員の採用(WPI)
●平成13年度と同様に、採用人事による促進、人材育成による促進、環境整備による促進があげられたが、特に採用人事において、ポジティブアクションに言及する回答が増えた。

(2) 国立大学協会の「国立大学における男女共同参画を推進するための提言」(2000年、以下「国大協提言」)や政府の「第3期科学技術基本計画」(2006年)、「女性の参画加速プログラム」(2008年)、日本学術会議「提言：学術分野の男女共同参画促進のために」(2008年)などでは、女性教員増加のための教員公募システムの確立とポジティブアクション(積極的是正措置)の採用が望ましいとされていますが、これについてどうお考えですか。

・私どもの研究科では、純粋に業績を第一に考えて選考している。優秀な女性は数こそ少ないが積極的に採用し、少なくとも10数年前よりこのかた、性差によって人事を左右させたことはないと考えている。中国語学中国文学、英文学等、法文学部創設以来の専攻分野においても女性教員の採用を行っている。ポジティブアクションが逆の差別を生じさせはしないか懸念される。(文)
・数値目標とは関係ない形で、適正なジェンダー・バランスを達成するための環境や制度の整備に努めるべきである。(法)
・研究分野の特性を前提条件としてはあるが、採用していくことが望ましいと考える。(経済)
・一般論として本部局では、ポジティブアクションは理解するが、採用された女性教員が納得しないのでは、との意見があります。本部局ではポジティブアクションを採用した例はありませんが、今後の検討次第では、この制度を採用することも大いにあり得ると、部局長としては判断します。(理)
・今後、検討したい。(工)
・是非導入すべきである。(情報)
"・女性も働きやすい職場環境の整備、女性であることが人事において不利に働かないような人事システム運用等で対応していくことが望ましいと考える。(教育情報)
・実効性のある採用システムを構築すべき(農)
・賛成である。女性教員増加に向けてさらに努めていきたい。(生命)
・医学系研究科においては、従前より、性別にとらわれず、研究・教育・診療業績により教員の採用を行っており、今後もその方針に変更はない。(医)
・歯学研究科における研究・教育の魅力を発信し、男女の別なく国内外から優秀な人材を採用する。育児・介護等と研究・教育を両立できる環境を整備する。(歯)

・公募システムは応募者に女性が少ないため、男女共同参画の推進にはあまり効果がない。ポジティブアクションは効果がある可能性有り。(薬)
・同等の業績をあげている場合には、女性を優先的に採用するのは好ましいが、限られた教員定数において女性を優遇して採用する措置は望ましいとは思われない。(教育)
・女性教員を積極的に登用するという姿勢と、それを具体的に保証する策が整備されているということを示すのが大切であると考え。(国際文化)
・ポジティブアクションについて参考資料により学ばせていただきました。女性比率を高めるためのインセンティブ作りの工夫は、採用する部局のインセンティブと応募する本人のインセンティブに分類できますが、前者の例では北大方式が目新しく有効と感じました。(環境)
・科学技術基本計画などにおいて、女性研究者の比率の数値が当初から決められるような方針には違和感を覚える。結果として、そのような数値を超えてもかまわないし、あくまでも適材の方を求める方針を採用すべきである。(医工)
・数値目標を具体化する方法論も同時に提示して欲しい。(病院)
・教員公募システムの確立やポジティブアクションは推進すべきと考える。(金研)
・特に意見無し。(加齢研)
・提言のとおりに進捗することが望ましいのは言うまでもなく、女性研究者が活躍できる場の促進を図りたい。しかし、ジェンダーバイアスによって採用に偏りがあることは不公平だが、行き過ぎたポジティブアクションは男女双方にとって望ましくなく、各研究分野における女子大学院生の比率なども考慮し、適正に行うべきである。また、女性教員増加のための諸措置、とくに評価点の加算等の短期的な措置をとる場合、措置の施行前と施行後に採用された女性教員双方に対する配慮が必要であると考え。(流体研)
賛成したい面もあるが、多数存在する男性ポスドクのことを考えると、逆差別になってしまうことを危惧しており、長期的視野に立って実施して欲しい。(通研)
・賛成です。元々能力的にも優れたものがありますので、当然ですが、我国の女性の社会進出は、近年急速に高まってきました。国民全体の男女共同参画に対する意識も向上していると思います。その意味では、大学も、もっと女性教員を採用し、教育と研究に対して様々な感性、能力等をバランスよく取り入れた職場環境にすべきと思います。学生のより一層の勉学と研究心向上のためにも。出来れば、外国人女性教員の採用なども効果的だと思います。(多元研)
・極めて当然のことと受け止めている。但し、女性だから採用するあるいは昇格させるなどの逆差別もしないようにする必要がある。(高等教育)
・特になし(国際高等)
・国大協の方針や女性職場環境の充実等については、NICHeとしても前向きに検討したい。(未来)
・博士課程に進学する女子学生が少ないことが最大の問題であり、進学を促す環境づくりが必要と思われる。(サイバー)
・教員公募システムの確立は女性教員に限らず大事である。本機構では、常に国際公募を実施しており教員公募システムは確立している。本機構としては、現段階では積極的是正措置をとるレベルまでは至っていないと考えている。(WPI)

●平成13年度と同様に、ポジティブアクションに賛同する部局が多く認められた一方で、採用に関しては性別にとらわれず業績を重要視すべきであるなど、ポジティブアクションの導入に否定的な意見も認められた。

- (3) 上記の「国大協提言」や「第3期科学技術基本計画」等では、理工系その他、特に女性が少ない分野への女性の参画促進が課題とされていますが、この点について何かご意見がございましたか。

・文系の部局長として、この設問への回答は差し控えたい。(文)
・上記ともダブリますが、学会の男女構成比率を見ますと、本部局に関係する分野の学会では、女性の比率が極めて低いことが、女性教員のプロモーションを難しくしている要因の最大のものです。速効性はありませんが、女子院生を増やし、引き続きアカデミアに残ってもらうための施策を

行うことが重要だと思っています。(理)
・男性教員の意識の改革も必要。教員の性差による役割分担を明確にする必要。(情報)
・その通りであり、3割を目標に現在検討中(農)
・本研究科の博士後期課程大学院生の女性比率は28%あるので、女性教員の比率を上げていくことが必要である。(生命)
・本研究科内でも、保健系では女性教員の数が多いが、医学系では少ない。これには、そもそも社会全体として女性医師が少ない状況を考慮する必要がある。女性の働きやすい職場環境の整備を支援し、医学系教員・医師として長く勤務できるシステムをしっかりと財源措置のもとで運用していく必要がある。(医)
・女性候補者を広く求め、公正な選考により積極的に採用することが必要。(歯)
・教育・研究のレベルを落とさない範囲での女性参画促進が必要。(薬)
・そもそも未来の女性教員候補者となるべき女子学生が少ない分野については、当該分野に関して、子どもの時から関心の対象となりうるような具体的なイメージを、社会的にアピールする方策を講じるのも、一つの方法かと考える。(国際文化)
・どのような研究分野でも、個人の能力において有意な性差はないと考えますが、あまりに低い女性比率には、何らかの要因があるのでしょうか。その要因を単に採用側の問題とみなすのも短絡的のように思われます。参考5によれば、この問題は日本だけのものではないようですので、女子学生や女性教員からアンケートを採るなどして要因を調べていただけたら有り難く存じます。(環境)
・理工系といっても多様であり、生物、生命科学、化学、薬学、建築学など既に多くの女子学生がいる分野もある。学問の性格上女性が入りやすい分野、入りにくい分野があることは事実である。多くの情報を提供して、女子学生、女性研究者の選択の可能性を広げる努力はすべきある。(医工)
・理工系等、女性が少ない分野への女子学生の増大を促進する手立てを構築することと女性に魅力ある職場環境を整えることが必要と考える。(金研)
・女性研究者を育成することが必要であり、特に、中高生への働きかけが重要である。そのため、本学で実施している数々のアクションプランを継続的に行なうことが大切である。また、職務の特性上、勤務時間が不規則な上に任期があり出産後に仕事が続けにくいいため、これらの状況をサポートする具体的な施策が必要である。(流体研)
・女子学生を増やすことが大切と考えている。(通研)
・女性教員枠(外国人も含めて)を設けること。そして、職場環境の整備。なお、助教も教員ですので、数値表示に加味した方がよいと思います。(多元研)
・数値目標を定めて努力することは重要である。そのためにも女子大学院生の意識を変えられるように努力することも重要と考える。(高等教育)
・現在、NICHeの女性教員比率は約17%であるが、理工系の女性参画が進めば、もっと高い女性教員比率を実現できるものと期待される。(未来)
・博士課程に進学する女子学生が少ないことが最大の問題であり、進学を促す環境づくりが必要と思われる。(サイバー)

●研究分野に女性研究者や女子学生が少ないことから、環境改善の必要性を訴える意見が多く認められた。

- (4)「国大協提言」では、「2010年までに国立大学の女性教員比率を20%に引上げることを達成目標として設定することが適切である」としています。また、政府の「男女共同参画基本計画(第2次)」(2005年)では「2020年までに指導的地位に占める女性の割合が少なくとも30%になることを期待する」、「第3期科学技術基本計画」では「自然科学系部局全体として、女性教員の採用比率を全新規採用者の25%(理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%)とすること」として数値目標を明示しています。これらを受けて、2008年9月26日に開催された「男女共同参画社会の実現に向けて一女性研究者支援を通じた期間大学の役割—七大学男女共同参画・女性研究者支援部門合同シンポジウム」において「七大学総長による“男女共同参画に係る共同宣言”」が採択されました。

本学においても、「東北大学の在り方に関する検討委員会報告」（2001年2月評議会承認。以下「在り方委員会報告書」）の中で、部局の責務として、数値目標等を含めた中期的・長期的目標と具体的取組策を作成することがあげられて以来、各部局で取組が続けられています。さらに、平成21年度からは振興調整費による「女性研究者養成システム改革加速」プログラムに関し、本学では「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」が採択され、とくに理・工・農学分野における女性研究者の積極的な養成を推進しつつあります。

- ① 「国大協提言」の達成目標（20%）や「第3期科学技術基本計画」の採用比率の数値目標（自然科学系部局全体の新規女性採用者25%、理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%）について、どうお考えですか。（※この値は博士後期課程の女性割合を踏まえて決定されました。）

・比率の引き上げ方が、少し急なように思われる。（文）
・数値目標は過渡期の施策と考えるべきであり、本来このようなものがなくても、ジェンダー・バランスは達成されるはずである。（法）
・博士課程後期課程の女性割合を踏まえて達成目標を設けたことは一定の合理性があるが、学位取得後帰国する外国人留学生等の存在を考慮することも必要かもしれない。（経済）
・理学系は20%ですが、本部局の女子院生比率は15%程度です。この意味で、提言されている比率は若干高めであるとは思いますが、「目標」としては妥当な数値だろうと判断しています。（理）
・工学研究科は教員数が多いため、採用比率としての数値目標の達成は現時点では難しい。（工）
・実現はかなり困難であるが、目標として掲げるのは適当。（情報）
・後期課程の女性割合ではなく、学位取得者の女性割合、現在の研究職・大学教員のエフォートの実態など職務状況を分析し、研究職・大学教員に求められている要素を複合的に検討したうえでの数値目標を掲げていただけることが望ましいと考える。（教育情報）
・農学系30%は現状からして少々きついですが、不適當だとは思わない（農）
・適切な達成目標であると考え。（生命）
・ごく当たり前の数字と思いますが、一方で、女性の有力候補者が少ないことも考慮に入れて、強制的な目標とするべきではないと思います。（医）
・妥当である。（歯）
・博士後期課程に所属する女性の中で、大学教員を目指すものは必ずしも多くない。（薬）
・数値目標としては妥当である。（教育）
・数値目標を掲げるのは、自覚的に男女共同参画を推進するうえではよいと思うが、博士後期課程の女性割合と女性教員の比率を対応させるという考え方が妥当かどうかは、判断が難しい。（国際文化）
・現状の後期課程の女性割合に基づく数値目標でしたら、妥当な数値であると思います。（環境）
・当初から数値ありきの設定には違和感を覚える。新規採用者で、分野に適した方がおられれば採用することになる。当研究科の内容からいって、女性教員の割合は今後増えていくと考えている。（医工）
・目標は良い。（病院）
・目標数値としては妥当と思われるが、その達成には困難を伴うと思われる。（金研）
・目標値としては良いと思うが、全国一律は無理。各大学の博士課程女子学生の割合を基準とすべき。医学部では10%から50%まで大きな幅がある。博士課程在籍者の割合で教員採用が行われれば、とりあえず差別はないと判断される。積極的改革としてのプログラムは評価している。（加齢研）
・本研究所の関連分野では女性研究者の割合が少ないので、達成するには難しい面もある。（流体研）
・前向きに検討したいが、研究分野によっては女性に不人気の分野も多いので、工学系全体で検討いただきたい。（通研）
・数値はあくまで目標ですので、部局評価において、それが軸にならないようにした方が良いと思います。意識改革が必要であり、目標に向けて部局はどのような努力をしたかも評価対象にしてほしいです。もちろん、究極的には、数値目標に近づけることが大切です。（多元研）

・学生比率と、研究者を目指す学生の比率は同等でしょうか。(東北アジア)
・高い目標であるが、無理なく実行していくことが肝要。博士後期課程の女子学生が教育・研究職を目指すように教育していくことも忘れてはならない。(国際高等)
・達成目標20%は容易ではないかも知れないが、達成できるよう前向きに検討したい。(未来)
・工学系女子学生の進学意欲をさらに高める必要があると考える。(サイバー)
・本学の工学研究科の博士後期課程に在学する女子学生の比率は約9%であることを考えると、工学系15%の目標達成には時間を要すると思われる。(WPI)

●数値目標設定の必要性・有用性を認める意見は多いが、東北大学の特性や現在の女子学生の比率を元に考えると、達成は困難と考えている部局が多い。

② 「在り方委員会報告書」にいう数値目標を掲げることをどのように受けとめていますか。

・先にも述べましたが、数値目標が逆差別につながらないか、不安である。(文)
・数値目標とは関係ない形で、ジェンダー・バランスを良い状態にするための環境や制度の整備に努めるべきである。(法)
・一定の合理性と説得力をもった数値目標であれば意味のある政策であるが、研究分野によっては必ずしも適切であるとはいえない場合もあるので、実施には慎重さが必要である。(経済)
・特に違和感はありません。ただし、達成できないときにペナルティを与えるようなことになれば、それは別の問題です。(理)
・数値目標に関しては真摯に受け止めたい。(工)
・実現はかなり困難であるが、目標として掲げるのは適当。(情報)
・現在の研究職、大学教員のエフォートの実態など職務状況を分析し、研究職、大学教員に求められている要素を複合的に検討したうえでの数値目標を掲げることが可能であれば掲げるべきと考える。(教育情報)
・根拠等いろいろ問題はあるが、数値目標はあった方がいい。(農)
・目標達成のためには数値目標を掲げることは必要であると考え。(生命)
・妥当である。(歯)
・数値目標は掲げておいた方がいい。(薬)
・必要な対策ではあるが、十分な措置とは言えない。(教育)
・数値目標を掲げるのは、自覚的に男女共同参画を推進するうえではよいと思うが、数値の根拠を明言するのはきわめて難しいと考える。本質論を言うなら、長期的に「50%」という目標値を一律に掲げることになる。(国際文化)
・当研究科では、創立以来49名の教員を採用してきましたが、応募者には女性は少なく、採用分野に適合する人材で博士号を有し、かつ必要な業績を持つ人材は男性しか居りませんでした。公募分野に適する女性研究者に事前に接触したこともあります。博士号を持たなかったり、仙台には行けないと言われたりで、採用には至りませんでした。このような状況で数値目標を立てるのは困難です。(環境)
・数値ありきという考え方には不同意である。(医工学)
・目標達成のために何をするのか、具体的な方策を示して欲しい。(病院)
・数値目標を掲げることに異論はないが、評価対象とすることには抵抗感がある。(金研)
・必要と思う。(加齢研)
・具体的な目標は掲げた方がいいが、一方でそれに縛られすぎない対応も必要になる。また、男女比の偏りの原因の一つとして出産後に仕事を続けにくいという問題があると考えられるので、偏りの増加を抑えるための対策、すなわち出産に伴う退職者が出ないような環境整備も必要である。(流体研)
・数値目標が逆差別につながらないか、不安に思う。(通研)
・あくまでも努力目標としてとらえることが大切でしょう。(多元研)
・内容を吟味しなければ意味はありません。(東北アジア)
・目標を定めることは重要であるが、目標にとらわれすぎないことも肝要。無理に女性比率だけを

念頭に人事を行うと、本人にとっても組織にとっても不幸になることがある。この点を十分注意する必要がある。(高等教育)

- ・数値目標を掲げ進めていくことは重要であり、前向きに検討したい。(未来)
- ・数値目標を実現するための具体的な施策や大学ばかりでなく社会の意識を変えるための方法を一緒に提案しなければ机上の空論になると考える。(サイバー)
- ・本機構はプログラムの性格上、世界トップレベルの研究者を集めることを要求されており、数値目標を掲げ達成をめざすより、男女に関わらず研究業績第一に研究者を採用することが求められていると考える。(WPI)

●①と同様に、数値目標設定の必要性・有用性を認める意見は多いが、あくまでも努力目標とし、分野によっては達成は困難と考えている部局が多い。

③ 貴部局では「国大協提言」や「第3期科学技術基本計画」の目標の達成は可能とお考えですか。

・相当に困難ではないかと判断する。(文)
・可能。(法)
・現時点ではかならずしも可能であるとは判断していない。(経済)
・私達の部局で期限内に、というのであれば、相当の困難を伴います。(理)
・後にも記載するが、工学研究科の博士後期課程の女子大学院生比率に女子教員数を近づけることは、具体的視野には入るが一層の努力が必要であろう。(工)
・困難(情報)
・少人数部局であり公募の機会もほとんどないため、達成は極めて困難な状況です。現在のポスト数に加えて女性採用用ポストの加配・増設等の支援を国からいただいて公募の機会を増やすことができれば達成の可能性も現在よりは向上すると考える。(教育情報)
・簡単ではないが、現在その方向で検討中(農)
・長期的には可能かもしれないが、数年では難しい。(生命)
・女性教員採用は年々増加しており、医学系研究科全体として達成は可能なものと期待している(医)
・可能である。(歯)
・30%(保健系)の達成は不可能に近い。(薬)
・現在の教員定数では、20%目標の達成はむずかしい。(教育)
・本研究科の現状として女性教員の比率は専任教員では18.5%であり、協力教員も含めると17.3%であり、「20%」という目標の達成は可能と思われる。(国際文化)
・過去に比して博士後期課程の女性比率が高まっていることから、今後に応募者が増えることが期待できます。研究科では採用や昇任に当たって性差をまったく考慮していませんから、応募者さえ増えれば、女性採用の機会は必ず増加するでしょう。理想的には博士後期課程の女性比率までは高められると思われます。要は学生の女性比率を高める努力にかかっていると思います。(環境)
・国大協提言のように2010年までに20%という数字は達成不可能である。(医工)
・不可能。(病院)
・かなり困難と考える。(金研)
・女性が働く環境の整備、国民の意識改革など一定の進展がないと、目標の達成は困難と考える。(加齢研)
・簡単ではないが、中・長期的な視点で達成できるように推進を図る。(流体研)
・部局内だけで考えると、かなり困難と考えている。(通研)
・短期的には否定的です。今後、意識を醸成し、下地となる女性研究者とその卵を育成し、徐々に目標に到達するようにするにはいかかでしょう。人材育成と同じで時間が必要で、長期的戦略で臨むことも大切ではないでしょうか。(多元研)
・可能であるべきだが、それだけにとらわれず、目標に少しでも近づくように努力することが肝要。(高等教育)

・現時点での NICHe の女性比率は約 17%であり、さらに女性研究支援プロジェクト等の独自の支援体制を構築し、目標達成をはかりたい。(未来)
・部局固有の特殊業務を担当できる人材は限られており目標達成を実現することは困難と考える。(サイバー)
・現状では、助教クラスで16% (助教・助手クラスで14%)、全体で10%であり、助教クラスでの達成は可能性があるが、全体で20%の目標達成はなかなか難しい。(WPI)
●平成 13 年度には半数の部局から達成可能と回答があったが、平成 21 年度ではほぼ全ての部局から困難であるとの回答が得られた。

④ 貴部局では、いつまでに何%といった具体的な数値目標をすでに立てられていますか。上記「ジャンプアップ事業」に参画されている部局については、貴部局の今後5年の計画についてもお答え下さい。もし立てられていないとすれば、これをいつまでに立てられる予定(計画、想定)ですか。その際、部局長としてはどのくらいが適切だとお考えですか。また、部局の目標を立てられる予定(計画、想定)がない場合その理由をお聞かせください。

	平成 21 年度		平成 13 年度
	人数	割合 (%)	人数 (割合%)
a. 具体的な数値目標を立てている。	7	25.0%	0 (0%)
・ジャンプアップ事業採用計画 21 年 2 人、22 年 2 人、23 年 1 人、24 年 1 人、25 年 1 人、計 7 人(農)			
・ジャンプアップ事業では5年間で2名の女性教員を新規に採用する計画を立てている。(生命)			
・平成21年度の女性 21.4%であり、ここ 3 年間徐々に上昇している。今後 5 年間で 25%を目指す。(歯)			
・平成 23 年までに最低1名の女性教員を採用し、女性比率を現状の 5.3%から 6.9%に高めます。(環境)			
・何%という数値は特に念頭に置いていないが、3 年後に 3 名の採用を計画している。(医工)			
・大学での数値目標に従っている。(金研)			
・本研究所では、5 年間の計画として平成 23 年度に女性教員 1 名の採用を掲げていたが、本年度内で既に達成済みである。今後も継続的に女性教員の採用計画を立てていきたいが、あくまでも能力を重視したうえで決定したい。(流体研)			
b. 具体的な数値目標を立てていないが、立てる予定(計画、想定)がある。	7	25.0%	11 (44%)
・全体としての数値目標は立てていないが、ジャンプアップ事業に参加し、5年間で2名の新規採用を計画している。(工)			
・現在 5%で、来年 4 月に 7%になる予定であり、実現可能な目標は 10%である。近い将来に数値目標を立てることも想定される。(情報)			
・小部局のため教員の入れ替わりそのものがあまり多くないので困難も予想されるが、まずは 20%程度を目標にしたい。(薬)			
・今後6年間の第二期中期目標・中期計画期間の目標として立てたい。理想は「50%」だろうが、期間中は「20～25%」が妥当と考える。(国際文化)			
・5 年計画で、20%(病院)			
・今後、数値目標 20%を立てる予定。(未来)			
c. 具体的な数値目標を立てておらず、今後立てる予定(計画、構想)もない。	13	46.4%	4 (16%)

・今まで数値目標をたててこなかったのは、やはり逆差別が起こり、優秀な教員の確保に支障を来す可能性を払拭できなかったからだと考える。(文)
・全部局の中でみても、国立大学の法学研究科の中でみてもジェンダー・バランスが相対的に良いから。(法)
・公募に際し、募集要項に「男女不問」と「業績同等の場合女性を優先的に採用する」主旨を明示して選考を行い、結果として適宜女性教員の採用を実現している。現状では、具体的な数値目標の提示が戦略上一定の成果をあげるものとは考えられない。(経済)
・相手(候補者)があることですので予想がつかないから、というのが理由です。しかし、これは何もしないということと、全く違うことを理解してください。実際、私たちの部局は、既述のように、現在施策を実施しております。(理)
・これまでは数少ない公募の機会に応募してくる女性研究者がいなかったために女性採用にはいたっていない。少人数の部局であり公募の機会が極めて限られているため、残念ながら数値目標を立てることが困難である。(教育情報)
・現在の比率はそれなりにバランスが取れているし、女性教員の採用数も伸びているので必要性を感じない。(医)
・来年度1名の採用を予定しているが、具体的な数値目標は立てていない。具体的な数値目標を設定すると、逆差別が発生することを危惧している。(通研)
・人材育成と同じで、時間が必要です。女性研究者の枠を設けるなど、今後、教授会などで意見を集約し、目標の数値へ出来るだけ早く到達できるように努力したいと考えます。(多元研)
・上記等の理由から、数値目標の意味がどこにあるでしょうか。(東北アジア)
・概算要求(時限付き)による組織のため。(国際高等)
・部局固有の特殊業務を担当する能力のある人材は限られており、数値目標を立てることは困難である。(サイバー)
・研究業績による採用を第一と考えるから。(WPI)

●平成13年度には具体的な数値目標を立てている部局はなかったが、平成21年度時点では25%の部局で目標が設定されている。一方で、目標を立てる予定はないと回答した部局数も増加した。これには、既に目標が達成された部局と、採用は業績を重視すると回答した部局が含まれる。

⑤ 例えば、女性教員の比率を大学院博士後期課程の女性大学院生の比率と同じにすることを目標にすべきである、という見解もあります(「第3期科学技術基本計画」では、「当該分野の博士課程(後期)における女性の割合等を踏まえつつ、数値目標を設定すること」が期待されています)が、これについてどうお考えですか。

・この方法は、妥当性があるように見えるが、たとえば工学研究科のような女性進学者の少ないと思われるところで、かえって男女共同参画の推進にブレーキをかけるような作用を及ぼす可能性があるのではないかと。また、文学研究科後期課程の女性比率は33.8%で、これに基づいて数値目標を設定することは、今の段階では無理ではないかと考える。(文)
・博士後期課程の充足率自体を上げることが、法学研究科にとって問題であるので、現在の数値に過大な意味を持たせることはできない。(法)
・グローバル化が進展しつつある現在、女性大学院生数における外国人留学生の比率を考慮することなしに、これを即人事採用の母集団とすることはできないから、具体的な数値目標の設定根拠としては薄弱である。また、専門分野の特性によっても状況は様々であるから、女性教員比率の数値目標設定には慎重さが必要であると考えている。(経済)
・「達成期限」を問わないのであれば、目標としては妥当だと判断します。(理)
・20年度の博士後期課程の女子大学院生比率は8%、女子教員数は5%であるので、目標達成の視野には入るが、教員の母数が大きいいため時間が必要であろう。(工)
・妥当である(情報科学)

・現在の研究職・大学教員のエフォートの実態など職務状況の分析、研究職・大学教員に求められている要素を複合的に検討したうえで今後国が設定するモデル的数値目標を参考にしつつ、少人数部局としての状況を踏まえて数値目標を掲げることが可能であれば掲げていきたいと考える。(教育情報)
・農学研究科の博士後期過程在学の女性大学院生比率は、現在 25%程度。従って、女性教員比率 25～30%は妥当な数字であり、達成に向けて検討中 (農)
・博士後期課程の女性大学院生の比率は 28%あるので、女性教員の比率はこれに比較して著しく低い。同じ比率にするのはかなり困難であるが、女性教員比率の向上に努めなければならない。(生命)
・博士課程における女性割合にまで女性教員比率を上げることは事実上困難である。また、医学系研究科保健学専攻の大学院博士後期課程は平成 22 年度より開始されるので、女子大学院生の比率がどのようになるのか不明である。(医)
・21 年度の女子学生割合は、30.8%となっている。上記④のとおり 25%を目指す。(歯)
・適切な考え方である。(薬)
・現実的な目標とはなり得ない。専門分野により男女比率に片寄りがある。(教育)
・女性教員の比率と博士後期課程の女子大学院生の比率とを、単純に比較考量することはできないと思われる。(国際文化)
・基本的には後期課程学生における女性比率が応募者の女性比率になると考えています。したがって、そのような目標を立てることは可能ですが、それが実現できる時期について安請け合いはできません。なお、後期課程学生については、女性比率以上に深刻な出口の問題(ポスドク問題)がありますので、これを先に解決しなければ学生数の増加すら期待できません。下記の設問は、達成時期の記載欄がありませんので、答えることはできません。(環境)
・あまり根拠のある数字とはいえず、賛成できない。(医工) "
・女性を支援する体制を整備した上で実際に評価を行い、評価に応じて教員を採用しないと逆差別になる。(病院)
・必ずしもそうは思わない。目標達成はかなり困難と考える。(金研)
・当研究所は医学系研究科、生命科学系研究科などの協力講座となっており、全学年合わせて約 60 名の博士課程学生が在籍している。現状では女性教員の比率は女子学生比率を下回っている。当面の目標は、博士課程女子学生の比率に近づけることである。(加齢研)
・目標として掲げることが良いが、能力を最優先した上で目標値に近づけることが重要である。また、教員の定員に限りがあり新規採用を頻繁に行えないうえに 1 回の採用数が基本的に 1 名であることを考えると、段階的に数値を上げていくなど、長期的視点で目標値を設定する必要がある。(流体研)
・目標と掲げることが良いが、逆差別が起こらないよう能力評価重視で、長期的に行うべきである。(通研)
・一つの考え方と思います。(多元研)
・先の見解の繰り返しです。そうする根拠を示してください。(東北アジア)
・大学院後期課程がないので回答不可。(高等教育)
・NICHe は学生定員はないので、該当しない。(未来)
・部局固有の業務内容があり、数値目標を一律に課すことは現実的でないと考える。(サイバー)
・本機構としては数値目標を設定することは考えていない。研究業績に優れ、能力があれば男女に関係なく採用する。(WPI)

また、貴部局では、このような目標を達成することは可能ですか。

	平成 21 年度		平成 13 年度
	人数	割合 (%)	人数 (割合%)
a. はい	5	17.9%	8 (57%)
b. いいえ	14	50.0%	3 (21%)
c. すでに達成している。	3	10.7%	0 (0%)
d. どちらでもない(13 年度のみ)			3 (21%)

⑥ 貴部局の中期的・長期的目標と具体的取組策についてお聞かせください。

・私どものところでは、まずは任期3年の助教について、より積極的に女性の採用を推進していきたいと考える。また、公募書類に、「東北大学は業績等の評価において同等と認められた場合には、女性を積極的に採用します。」といった文章を付記したい。(文)
・ジェンダー・バランス、男女共同参画を前提にした部局の組織運営は、本部局の中期的・長期的目標の一部となっている。(法)
・中長期的な戦略にのっとり情勢教員の比率をあげる努力をしたいと考えている。長期的戦略ではあるが、裾野を広げる意味で、まずは、大学院に在籍する女子大学院生の研究陣データベースの作成利用を通じた就職支援等に力を入れていく予定である。(経済)
・中期目標は博士後期3年の課程女子院生の比率(12-15%)、長期的には20%程度。現在の具体的方策は、既述の通り。(理)
・工学研究科の教員の勤務実態を把握し、勤務状況を改善するために、教員全員の勤務時間の調査を行っている。また工学部と工学研究科の女子学生の入学者比率を増加させるために、東北大学工学部オープンキャンパスにおいて特別企画ミニフォーラム「工学にかける私の夢」を行っている。(工)
・女性大学院生の比率と同程度にすることを目標にしたい。個々の採用人事に際して、当該専門分野の女性研究者のサーベイと公募情報の周知を計っている。(情報)
・女性も働きやすい職場環境の整備、女性であることが人事において不利に働かないような人事システム運用等に対応しつつ、新しい教員採用の時、特に考慮する。(教育情報)
・一部女性教員に限定した採用方式(特別選考)を実施。公募制を前提とした、今後の採用ルールについては現在検討中。(農)
・短期的にはジャンプアップ事業の計画通り、5年間で2名の女性教員を新規に採用する。中期的には15%、長期的には、20%にすることを目標とする。具体的取組としては、育児休暇等の環境を整備することと、女性教員を積極的に採用していくことが必要である。(生命)
・本研究科では、医師だけでなく、医師でない者も幅広く大学院に入学できるように修士課程3専攻(医科学、障害科学、保健学)設置している。そこでの女子学生の数も多い。平成20年4月には、広報室を設置し広く大学院に係る広報活動を行っている。(医)
・上記④のとおり25%を目指す。(歯)
・教授候補者は公募制により男女の区別無く選考しているが、その他の具体的取組はしていない。(薬)
・教員公募の際に、男女共同参画を推進している旨を明記しているが、それ以外の特別の取り組み策はない。(教育)
・女性教員比率の目標値こそ掲げていないが、採用人事においては従来より自覚的に取り組んでおり、また施設設備については、第二期中期目標・中期計画期間に女性教職員・女子学生の休憩スペースの創設等を骨子とする施設整備計画を掲げている。(国際文化)
・後期課程学生における女性比率の増加を早期に教員比率に結びつけるために、助教の採用に当たってポジティブ・アクションを執りたいと思います。しかし、年々減額される人件費の問題から、准教授以上の教員の新規採用には極度に慎重にならざるを得ず、安易なポジティブ・アクションを執れない状況にあることをご理解ください。(環境)
・教員配置については、「ジャンプアップ事業」に参画しており、その成果を期待している。部局として、中期的・長期的に女性教員という特別な見方をした目標は立てていない。あくまでも分野に最適な人材を世界から求める方針である。(医工)
・ワーキングシェア、保育所の設置、職場復帰支援(病院)
・女性研究者が働きやすい環境を作るため、乳幼児を育児中の女性教員のために技術補佐員の雇用を支援する等、部局としての取組みを進めている。即効性は期待できないが、中・長期的な視点で女性研究者の育成や更なる環境の整備を図りたい。(流体研)"
"・中期的には女子学生を増やし、長期的には女性教員の率を女子学生の率と同等としたい。また、小さな子供のいる女性研究者が増えた場合、配偶者の転勤に伴う急な辞職が増えるので、教職員の増員や、研究チームの作り方についても検討が必要である。(通研)
・教授会での議論はまだ十分ではありません。議論も重要ですが、「女性教員枠」を設けることが目標達成には早道かもしれません。もちろん、業績・能力も採用・昇格には重視ですが。(多元研)

・公募における機会均等を図る。(これは実現済みです)(東北アジア)
・特になし。(未来)
・情報工学に関心を持ってもらうための社会貢献活動(「中学生のためのコンピュータグラフィックス講座」の開催あるいはオープンキャンパスにおける部局公開など)を通じて、女子学生のこの分野への参画を促す取り組みをしている。(サイバー)
・数値目標は設定しないが、助教クラスの女性教員の採用は引き続き積極的に実施していくと共に、准教授クラスでの女性教員の採用を心がけたいと考えている。(WPI)

(5) ジェンダー学・ジェンダー教育の振興について全学教育審議会が検討し、関連科目が継続的に開講されていますが、それについて貴部局でも取り組む必要があるとお考えですか。また、その予定がありますか。

	平成 21 年度	
	人数	割合 (%)
a. 取り組む必要があると考えている。	23	82.1%
b. 取り組む必要はない。	4	14.3%

a. について	人数	割合 (%)
α. すでに取組んでいる。	6	21.4%
β. 取組む予定がある。	2	7.1%
γ. 取組む予定はない。	15	53.6%

設問3 施設・制度等の現状と改善事項について

(1) 研究施設・厚生施設等の現状と問題点について

- ① 教員研究室・院生研究室の数および設備上、性別に関連して問題になることがありますか。
(例：院生用共同研究室の男女同室に関してトラブルがある、など)

		平成 21 年度		平成 13 年度
		人数	割合 (%)	人数 (割合%)
a. ある		6	21.4	0 (0%)
b. ない		21	75.0	17 (100%)
a の 自 由 記 述	・法科大学院の院生の中で、人間関係のトラブルが発生したが、現在では解消している。(法)			
	・院生用共同研究室の男女同室に関してトラブルがあった。(情報)			
	・施設全体が老朽化し、改善点多々あり(農)			
	・狭隘のため、女性休憩室などの設備が十分でない。(生命)			
	・女子トイレが少ないので、増設する必要がある。移転を予定しているので、移転時に対応する予定である。(通研)			
	・多元研図書室移転などの問題が発生するなど、女性教職員のための休憩室などが十分に用意できない。(多元研)			

●平成 13 年度に比べて設備不足に対する指摘が若干増加した。

- ② 更衣室・トイレ・休憩室などの数および設備上、性別に関連して問題になることがありますか。(例：女性用トイレが足りない、など)

		平成 21 年度		平成 13 年度
		人数	割合 (%)	人数 (割合%)
a. ある		12	42.9	7 (54%)
b. ない		16	57.1	6 (46%)
a の 自 由 記 述	・ロッカー、トイレ等、絶対的なスペースの不足から十分対応がとれていない場所が若干残っている。(法)			
	・主な建物に女子休憩室を設けているがまだ完全ではない。もっと増やす必要がある。セキュリティの問題を解決するため、経費が発生することも悩み。(理)			
	・一部、女性用更衣室の整備が必要である。(工)			
	・トイレ等一部については改善したが、そもそも施設・設備全体が男女共同参画等を意識したものになっていない。(農)			
	・スペースに限りがあるため、休憩室等が十分でない。(生命)			
	・更衣室がない。(薬)			
	・更衣室、休憩室が狭い。(国際文化)			
	・休憩室が少ない。(病院)			
	・トイレの数や更衣室等が不足している。(金研)			
	・トイレの数は男女等しいが、1 箇所ごとの便器数が少ない。また、更衣室が各棟にない。(流体研)			
	・女子用トイレが少ない。(通研)			
	・休憩室など(多元研)			

●平成 13 年度に比べて設備不足に対する指摘が若干増加した。

③ 保育所や職員のための施設に関して、問題になる点や要求がありますか。

		平成 21 年度		平成 13 年度
		人数	割合 (%)	人数 (割合%)
a. ある		6	21.4	0 (0%)
b. ない		21	75.0	17 (100%)
a の 自 由 記 述	・保育所が定員オーバーであることにより、利用できない。園庭が狭い。年長の子供の遊具や行事が十分でない。(文)			
	・保育所のクラス編成が、年齢別でなく集合的な保育がなされているようであるが、子どもの成長にとって望ましくない。(法)			
	・全学の保育施設は利用可能だが、さらに状況の推移次第で保育所等の施設を補強する必要があるのではないか、という意見が出されている。(経済)			
	・青葉山地区に保育所を望む声が大い。男性教員からも強い希望が出ている。(理)			
	・保育所の定員(20名)を増加してもらいたい。病気の時の一時預かりなどもしてもらいたい。(情報科学研究科)			
	・近隣に当該施設がないため不便(農)			
	・保育所が足りない。川内地区以外の地区にも必要。(生命)			
	・川内けやき保育園及び大学病院星の子ルームの定員が少ないと感じる。第2、第3学内保育園の設置を含め、大学としての支援拡充をお願いしたい。また、公共団体の保育所での待機待ちを減らすよう公共団体への働きかけをお願いしたい。(医)			
	・星陵地区への保育所の設置(歯)			
	・保育施設の充実が必要。(薬)			
	・更衣室、休憩室が狭い。(国際文化)			
	・保育所を開設予定であるが、収容人数が足りない可能性がある。(病院)			
	・保育所の運営への補助が必要と考える。(金研)			
	・年度途中に入れる学内専用保育所が全キャンパスに配備されていない。また、現在の保育時間では、東京の日帰り出張も難しい。(流体研)			
	・川内保育所は満員で、現在は近所の非認可マンション保育に頼っているのが現状であり、保育所の増設や、住宅開発・スーパー等の誘致等総合的に行って欲しい。(通研)			
	・本学専用の保育施設に余裕があると便利と思われる教職員は多いと思います。(多元研)			
	・保育所の地理的位置と数の問題。(高等教育)			
	・青葉山地区への保育所の早期設置を希望する。(未来)			
	・単身女性向けの宿舎があると良い。(サイバー)			
	・大学の保育所ということではなく、地域全体の保育所の数をもっと増やすこと。(WPI)			

●依然として保育所の設置(増設)を望む回答が多かった。

- ④ 以上の研究施設・厚生施設・職員のための設備等について、今後、改善すべき点は何ですか。
また、どのように改善する予定ですか。

		平成 21 年度		平成 13 年度
		人数	割合 (%)	人数 (割合%)
a. 改善すべき点がある。		19	67.9	12 (75%)
b. 改善すべき点はない。		9	32.1	4 (25%)
a の 自 由 記 述	・学内保育所の増設、及びその設備・運営の改善に大学として取り組む必要がある。(文)			
	・福利厚生施設、職員のための設備が老朽化し、かつ貧弱であるため。(法)			
	・状況が整えば、保育所等の施設の充実を検討する。(経済)			
	・当面、女子休憩室の確保を目指したい。耐震工事等を行っている建物があり、竣工後は設けることとしている。青葉山地区への保育所の設置に対しては全面協力したい。(理)			
	・女性用更衣室の整備を進める。(工)			
	・教員居室が狭い等のため、情報科学研究科第 2 棟建設が急務(情報科学)			
	・キャンパス移転と併せて総合的に検討中(農)			
	・狭隘化を改善し、休憩室などの整備が必要。保育所の造設が必要。部局だけでは対応できない問題もあるので、全学的な検討が必要。(生命)			
	・川内けやき保育園及び大学病院星の子ルームに係る支援拡充、第2、第3学内保育園の設置を含め、公共団体の保有する保育施設の拡充要請。(医)			
	・保育施設の受け入れ人数の増加。(薬)			
	・休憩スペース(更衣室を含む)の面積と数を増加させたい(国際文化)			
	・研究科本館が狭隘化しており、女性専用のスペースを設ける余裕がありません。青葉山地区における共通の問題と考えられますので、今後は青葉山新キャンパス移転時に本部においても考慮願いたいと思います。(環境)			
	・②、③の改善(病院)			
	・トイレや更衣室等の数を増やす。(金研)			
	・保育施設および内容の充実、または、単身で子育てをする場合、泊まりの出張の期間中に子供を実家等に預けるための交通費の支給や、実家の中継とする出張経路の許可が必要である。しかし、これらは部局単位では実現不可能なので、当部局では、更衣室・休憩室等の厚生施設を充実させていく。(流体研)			
	・移転時に女子トイレの増設等に尽力するとともに、保育所の増設等を本部に働きかけていく。(通研)			
	・新設の建物の中に、厚生施設をもっと設置してほしいという声が多いと聞きます。(多元研)			
	・保育所の収容人数あるいは保育所数の増設があると良い。(高等教育)			
	・施設や設備は随分と改善され国際レベルに到達している部分もあるが、欧米のトップ研究機関・施設と比較すると本機構といえどもまだ見劣りする部分もある。国際トップレベルを超えたところもあり、まだまだ至らぬところもある。この、至らぬところをレベルアップし、全ての面で真のトップに到達するように時間かけてもっていききたい。(WPI)			

(2) 旧姓使用の現状と問題点について

① 貴部局における旧姓使用中の男女別教職員数

職名等		教員												教員以外		教職員 計			
		教授		准教授		講師		助教		助手		教員 計							
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	女性比率	男性	女性	男性	女性	女性比率	
人文科学			1	1				1			1	2	66.7%		3	1	5	83.3%	
社会科学		1		3				0		1	0	5	100.0%		1		6	100.0%	
理学			1	2		1		3		1	1	7	87.5%		2	1	9	90.0%	
工学				1		1		0		4	0	6	100.0%		8		14	100.0%	
農学	1		1				1	5			3	5	62.5%		1	3	6	66.7%	
保健			1				1	8		1	2	9	81.8%			2	9	81.8%	
教育		1						0			0	1	100.0%				1	100.0%	
その他	1	1	1	2				1			2	4	66.7%			2	4	66.7%	
分類外	病院				2			0			0	2	100.0%		8		10	100.0%	
	附置研							3			0	3	100.0%		6		9	100.0%	
	その他							2			0	2	100.0%		3		5	100.0%	
合計		2	3	5	11	0	2	2	23	0	7	9	46	83.6%	0	32	9	78	89.7%

② 旧姓使用の可否・範囲等をめぐって改善すべき問題点がありますか。また、どのように改善するのがよいとお考えですか。

		平成 21 年度		平成 13 年度
		人数	割合 (%)	人数 (割合%)
a. ある		3	11.1	0 (0%)
b. ない		24	88.9	14 (100%)
a の 自 由 記 述	・法律改正による夫婦別姓を認めるべき。(法)			
	・?旧姓使用をしてはいけない規則でもあるのか。病院は自由と考えている。(病院)			
	・海外に学会出張に行った場合、学会のレジストレーションで旧姓を使用すると、パスポートや職員証で本人確認ができない。そのため、旧姓との関連を正式に証明する書類が必要である。(流体研)			

●平成 13 年度に比べて設備不足に対する指摘が若干増加した。

(3) 単身赴任の現状と問題点について

① 貴部局における単身赴任中の男女別教職員数

職名等		教員												教員 以外		教職員 計			
		教授		准教授		講師		助教		助手		教員 計							
性別		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	女性比率	男性	女性	男性	女性	女性比率
人文科学		1										1		0.0%	0	0	1	0	0.0%
社会科学		5										5		0.0%	0	0	5	0	0.0%
理学		3		1			1					4	1	20.0%	0	0	4	1	20.0%
工学		7										7		0.0%	0	0	7	0	0.0%
農学		10		5								15		0.0%	2	0	17	0	0.0%
保健		7	2	2								9	2	18.2%	0	0	9	2	18.2%
教育		2										2		0.0%	0	0	2	0	0.0%
その他		4		3								7		0.0%	0	0	7	0	0.0%
分類外	病院	1				1						2		0.0%	2	0	4	0	0.0%
	附置研	11		2								13		0.0%	1	0	14	0	0.0%
	その他	11				1	1	1				13		0.0%	0	0	13	0	0.0%
合計		62	2	13	0	2	2	1	0	0	0	78	3	3.7%	5	0	83	3	3.5%

② 単身赴任の現状に対するご意見・改善事項について、お聞かせください。

・私立大学退職者が単身で本学に着任した場合などは単身赴任者として扱われない等、実情にそぐわない規定がある。実情に沿った対応・支援がなされるよう、大学として検討する必要がある。(文)
・実際には、夫婦の仕事の関係で、単身で働いている教職員がいるにもかかわらず、「単身赴任」と認定されていないことが問題である。(法)
・単身赴任者が増えてきており、手当等の増額が望まれる。(情報)
・女性教員が増加すれば、配偶者の単身赴任、本人の異動に伴う単身赴任等、さまざまなケースが予想される。仕事と出産・育児等との両立が図れ、継続して働ける環境設備が必要である。(農)
・異動が伴わない単身赴任(民間等からの採用等)についても支給要件を拡大してほしい(歯)
・単身赴任は、二重生活を強いられ、生活費の余計な負担がかかるという問題を抱えています。経済的援助があれば、大いに助かります。単身赴任の経済的援助によって女性の社会進出が進むかもしれません。また、単身赴任者の現状として、仕事がオーバーワークになりがちで、早朝から深夜まで大学で仕事をし、土日働くことがしばしばあります。健康診断と合わせて、単身赴任者へのメンタルヘルスなどが実施されれば、良いのではないのでしょうか。(環境)
・事務的に単身赴任扱いとなっている人数は0であるが、自費単身赴任や離婚、死別などで単身で子育て中の職員は数名おり、当所ではそれらに対するサポート体制(技術補佐員配置)を既に整備している。また、全学の取り組みとして、子連れ単身赴任者用の宿舎があれば、互いに子供を預かりあうことができると考えられる。(流体研)
・個人の事情に依るものであり、制度的に発生しているとは思えない。(東北アジア)
・宿舎の充実が必要と考える。しかし、単身者の家庭の事情もあるので、一概には言えない。(高等教育)

(4) 育児休業の現状と問題点について

① 貴部局における育児休業を取得したもしくは育児休業中の男女別教職員数

職名等		教員												教員 以外		教職員 計			
		教授		准教授		講師		助教		助手		教員 計							
性別		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	女性比率	男性	女性	男性	女性	女性比率
平成17 年度	人文科学												-		2	0	2	100.0%	
	社会科学									1		1	100.0%			0	1	100.0%	
	理学					1				1	1	2	33.3%		3	2	4	66.7%	
	工学												-			0	0	-	
	農学												-			0	0	-	
	保健								1				1	100.0%			0	1	100.0%
	教育												-			0	0	-	
	その他								1				1	100.0%			0	1	100.0%
	病院												-		49	0	49	100.0%	
	附置研												-		1	0	1	100.0%	
	その他												-		2	0	2	100.0%	
	合計	0	0	0	0	1	0	0	2	1	2	2	4	66.7%	0	57	2	61	96.8%
平成18 年度	人文科学												-			0	0	-	
	社会科学									2		2	100.0%			0	2	100.0%	
	理学												-	2	0	2	100.0%		
	工学												-	4	0	4	100.0%		
	農学									1		1	100.0%	1	0	2	100.0%		
	保健												-	1	0	1	100.0%		
	教育												-		0	0	-		
	その他												-		0	0	-		
	病院												-		37	0	37	100.0%	
	附置研									1		1	100.0%	3	0	4	100.0%		
	その他												-	1	0	1	100.0%		
	合計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	100.0%	0	49	0	53	100.0%
平成19 年度	人文科学												-			0	0	-	
	社会科学									1		1	100.0%			0	1	100.0%	
	理学												-	3	0	3	100.0%		
	工学					1						1	100.0%	7	0	8	100.0%		
	農学												-	1	0	1	100.0%		
	保健												-	2	0	2	100.0%		
	教育												-		0	0	-		
	その他												-		0	0	-		
	病院								1			1	100.0%		53	0	54	100.0%	
	附置研												-	1	0	1	100.0%		
	その他									1		1	100.0%			0	1	100.0%	
	合計	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	4	100.0%	0	67	0	71	100.0%

職名等		教員												教員 以外		教職員 計			
		教授		准教授		講師		助教		助手		教員 計							
性別		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	女性比率	男性	女性	男性	女性	女性比率
平成20年度	人文科学												-			0	0	-	
	社会科学									2		2	100.0%			0	2	100.0%	
	理学												-		5	0	5	100.0%	
	工学						1					1	100.0%		8	0	9	100.0%	
	農学								2			2	100.0%			0	2	100.0%	
	保健								3			3	100.0%		2	0	5	100.0%	
	教育												-			0	0	-	
	その他												-		1	0	1	100.0%	
	病院								1			1	100.0%		65	0	66	100.0%	
	附置研												-		3	0	3	100.0%	
	その他										1	1	100.0%		3	0	4	100.0%	
	合計	0	0	0	0	0	1	0	6	0	3	0	10	100.0%	0	87	0	97	100.0%
平成21年度（11 1 現在）	人文科学												-			0	0	-	
	社会科学				1							1	100.0%			0	1	100.0%	
	理学												-		3	0	3	100.0%	
	工学												-		6	0	6	100.0%	
	農学												-		1	0	1	100.0%	
	保健								4			4	100.0%		1	0	5	100.0%	
	教育			1							1		0.0%			1	0	0.0%	
	その他				1							1	100.0%			0	1	100.0%	
	病院								1			1	100.0%		52	0	53	100.0%	
	附置研												-		6	0	6	100.0%	
	その他										1	1	100.0%		1	0	2	100.0%	
	合計	0	0	1	2	0	0	0	5	0	1	1	8	88.9%	0	70	1	78	98.7%

- ② 育児休業者の性別にアンバランスがあるとお考えですか。また、それに対するご意見・改善事項について、お聞かせください。

		平成 21 年度		平成 13 年度
		人数	割合 (%)	人数 (割合%)
a. はい		13	48.1	13 (62%)
	・男性教職員の育児休業取得を促進するための啓発活動を促進し、取得した場合の業務支援の仕組みを構築する必要がある。(文)			
	・女性のみならず男性も育児休業を行うべきである。(法)			
	・家庭の事情があるので一概には言えないが、男性教員の取得比率が低い(あるいはとらない)ことは、問題なのかもしれない。(理)			
	・男性で育児休業取得者が少ない。教員意識の改革が必要。(情報)			
	・育児休業取得の制度上の条件を満たしている教職員であっても、男性が取る例は極めて少ない。意識改革のための研修を行い、男性・女性の隔てなく取れる環境整備が必要である。(農)			
	・制度上、男女問わず取得可能であるが、男性が育児休業を取得することに抵抗感があり、職場の意識改革が必要である。また、育児休業中の給与を全学保証するシステムにしなければ、男性の育児休業取得率は増加しないと考えられる。(歯)			
	・日本の慣習から、男性が育児休暇を採ることには抵抗があるように思われます。啓蒙活動や、積極的に例を増やすなどして、性別による差をなくしたいと考えています。(環境)			
	・男性が育児休業を取得できる環境の職場状況ではない。ただし、取得可能な場合は、代替者の費用も予算化される必要がある。(病院)			
	・研究成果評価への考慮が必要と考える。(金研)			
	・制度としては完備されているが、実際にはとくに男性教員は育児休業が取りにくい。これは、社会的な認知が低いことに加えて、休業間の学生指導を肩代わりするスタッフがいらないためである。後者については女性教員も同様で、実質的には制度で保証されている2年間の育児休業をとることは非現実的であり、短期間で復職せざるを得ないのが現状である。(流体研)			
	・特に事務職員について言えば、男性職員に残業や力仕事集中してしまうため、今後は真の男女共同参画として、男性と女性の業務内容が同等となる必要がある。また、通研の教職員で共働きがほとんどいない現状を考えると、大幅な教職員の増員を行わなければ、教育研究活動に支障をきたすと考え。過去には劣悪な環境で仕事を続けた非常勤職員も多いので、現在の教職員を優遇するだけでなく、非常勤職員の待遇改善も必要である。(通研)			
	・日本の伝統的な習慣を見直し、夫婦共同育児ができるように意識を変える必要がある。			
b. いいえ		14	51.9	5 (38%)
	・母数が少ないので、アンバランスかどうか判断できない。(医工学研究科)			

●平成 13 年度に比べて、アンバランスがあると考えている部局数が増加した。男性が育児休暇を取れるような意識改革の必要性が多数指摘されている。

(5) その他、現状や男女共同参画委員会の任務等に関してご意見がおありでしたら、お聞かせください。

- | |
|---|
| <p>・①女性研究者の場合、本学へ単身赴任せざるを得ない場合もある。そのため単身赴任への支援や保育所の整備は極めて重要であり、これらについて大学全体で取り組む必要がある。</p> <p>②現在、男女共同参画という観点から、委員会での男女比が重視されることがある。その結果、同一の女性教員、それも子供のいない女性教員が種々の会議への出席を要請され、かえって仕事量が増えるという面がある。男女共同参画の推進に当たっても、女性教員の過重な負担とならないように配慮して行う必要がある。(文)</p> |
| <p>・本学は、他大学に先駆けて本運動を進めてきたことに敬意を表したい。運動を実効性のあるものとするには、ハード(保育所の設置など)の面と、ソフト(啓発活動や、種々の制度の運用・適用)の面、双方をバランスよく推進していくことが必要であろう。その意味で、やや、ハードの面での整備が遅れているのでは、との印象を持つ。もちろん、経費が発生するので、容易ではないことは理解しているが。(理)</p> |
| <p>・本年度6月に行われた教員人事の公募要領においても、以下のような項目を設け男女共同参画に関し積極的な姿勢を示している。「東北大学は、男女共同参画を推進しています。子育て支援の詳細等、男女共同参画の取り組みについては下記 URL をご覧ください。(URL: http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/)」。しかしながら応募者は全て男性であったため、女性教員の採用には至らなかった事情を付記しておきたい。(教育情報)</p> |
| <p>”・最初に女性の入学を認めた帝国大学の伝統を踏まえ、出産・育児等に伴う女性教員の負担等を軽減、解消する施設の設置を全面的に検討、実施するよう希望したい。(農)</p> |
| <p>・男女共同参画の推進に向けてさらに努めていきたい。(生命)</p> |
| <p>・本研究科においても、年齢構成やジェンダー・バランス等に配慮した教員配置の実現を目指しているが、これといった特策があるわけではない。このアンケート結果をもとに、貴委員会で各部局へ支援措置を講じていただけるものと期待しております。(教育)</p> |
| <p>・女性が問題を感じている事項の情報が行き渡っていないことから、女性の不満点が十分に認識されていない。(金研)</p> |
| <p>・流体科学研究所では、乳幼児を育児中の女性教員に対して技術補佐員をつける制度を独自で実施しているが、これを継続していくためには、全学として本制度のサポートが必要である。また、共同参画委員会として、とくに子供を抱えた女性教員に対するヒアリングを行うとともに、保育施設および内容の充実、または、単身で子育てをする場合、泊まりの出張の期間中に子供を実家等に預けるための交通費の支給や、実家の中継とする出張経路の許可を出すように働きかける必要がある。(流体研)</p> |
| <p>・性急な数値目標ではなく、長期的視野にたって対応して欲しい。保育所の増設や、住宅開発・スーパー等の誘致等総合的に行って欲しい。(通研)</p> |
| <p>・全般を通じて消極的な回答に見えるかもしれませんが、現状で十分な施策を行っていると考えています。このうえ、女性教員の数を数値目標を設定した上で達成することを要求されるならば、これは男性に対する機会不均等を生じかねないと考えます。(東北アジア)</p> |

アンケート依頼文

平成21年11月 6日

部 局 長 各 位

東北大学男女共同参画委員会
委員長 折原 守
同委員会実態調査WG座長
吉成 浩一

平成21年度男女共同参画委員会部局長アンケートの実施について（依頼）

平素より本学の男女共同参画推進にご協力いただき、心より感謝申し上げます。

さて、本委員会が設置された平成13年度には、部局長アンケートを実施し、各部局の状況及び各部局長の意識の把握・分析を行いました（その結果については本委員会HP <http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/houkokusyo/H13sankoushiryou/1-4.pdf> をご参照ください）。本委員会設置から8年が過ぎた今、貴部局の男女共同参画の推進状況も大きく変わっていることと存じます。

そこで、本委員会では、各部局の現状等を把握するとともに、平成13年度の部局長アンケート結果との比較を行い、さらなる男女共同参画の推進に資するため、再度、部局長アンケートを実施することといたしました。

ついては、ご多用中に 縮ではございますが、別添「部局長アンケート回答用 」にご記入いただき、11月24日（火）正 までに電子メールにて総務部総務課総務係 (kokubun@bureau.tohoku.ac.jp) でお送りくださいますよう、お願い申し上げます。

ご回答にあたっては、貴部局の現状・方針等について、部局長としての率直なご意見をお答えいただければ幸いです。

※ 旧姓使用、単身赴任、育児休業取得の教職員数等については、貴部局事務部へご確認ください。

※ 頂いたご意見の一部は、平成21年11月28日（土）に開催予定の第8回東北大学男女共同参画シンポジウムのパネルディスカッションにてご紹介させていただく可能性がございます。また、アンケート結果は男女共同参画委員会報告書等に転記させていただきます。ご了承願います。

平成21年度男女共同参画委員会 部局長アンケート回答用紙

部 局 名		部 局 長 名	
-------	--	---------	--

※ 貴部局の現状について、下記の設問にお答え願います。

1. 貴部局の人的構成に対する評価について

(1) 貴部局の現在の教員の男女比は、男女共同参画の観点からバランスがとれていると評価されますか。

☐	a. 十分評価している(ジェンダーバランスが良い)。
☐	b. やや評価している(ジェンダーバランスがやや良い)。
☐	c. 評価していないが、やむを得ない。(ジェンダーバランスがやや悪い) → c をお選びの場合、その理由をご記入ください。
☐	d. 全く評価していない(ジェンダーバランスが悪い)。 → d をお選びの場合、その理由をご記入ください。
☐	e. その他 →
☐	チェックを外す。

(2) 貴部局の現状を改善すべきだとお考えですか。

☐	a. 何としても改善すべきである。
☐	b. 改善できれば、したい。
☐	c. 改善できなくても、やむを得ない。
☐	d. 改善しなくてもいい。
☐	e. その他 →
☐	チェックを外す。

(3) 上記の人的構成の現状をもたらした要因は何だとお考えですか。該当するもの全てをチェックしてください(複数回答可)。

☐	a. 学問の性格・特性(特別の事情)
☐	b. 部局の性格・特性(特別の事情)
☐	c. 東北大学の環境・特性(特別の事情)
☐	d. 大学院生の男女比率のアンバランス
☐	e. 学会構成員のアンバランス
☐	f. その他 →

- (4) 部局の特性(特別の事情)が関係しているとすれば、それは何だとお考えですか。(例:夜勤や夜間の実験の必要性など。)

--

- (5) 東北大学の環境や特性(特別の事情)が要因であるとするれば、具体的にどんな問題があるとお考えですか。(例:地理的条件など)

--

- (6) 教員の採用や昇格の際に、ジェンダー・バイアス(性差にもとづく偏見や特別の考慮)があった、またはありがちである、とお考えですか。

☐	a. はい	
☐	b. いいえ	
☐	c. その他	
	→ <table border="1"> <tr> <td></td> </tr> </table>	
☐	チェックを外す。	

2. 今後の展望・方針について

- (1) 貴部局の人的構成上、男女共同参画促進のために、今後何をすべきであるとお考えですか。

--

- (2) 国立大学協会の「国立大学における男女共同参画を推進するための提言」(参考1)(2000年、以下「国大協提言」)や政府の「第3期科学技術基本計画」(参考2)(2006年)、「女性の参画加速プログラム」(参考3)(2008年)、日本学術会議「提言:学術分野の男女共同参画促進のために」(参考4)(2008年)などでは、女性教員増加のための教員公募システムの確立とポジティブアクション(積極的是正措置)の採用が望ましいとされていますが、これについてどうお考えですか。

参考1:「国立大学における男女共同参画を推進するための提言」(抜粋) 4(黄色のセル参照)

参考2: 平成18年3月28日 閣議決定「第3期科学技術基本計画」(抜粋) (黄色のセル参照)

参考3:「女性の参画プログラム」(抜粋) (黄色のセル参照)

参考4: 日本学術会議「提言:学術分野の男女共同参画促進のために」(抜粋) (黄色のセル参照)

--

- (3) 上記の「国大協提言」(参考5)や「第3期科学技術基本計画」(参考2)等では、理工系その他、特に女性が少ない分野への女性の参画促進が課題とされていますが、この点について何かご意見がございませうか。

参考5:「国立大学における男女共同参画を推進するための提言」(抜粋) 5

参考2: 平成18年3月28日 閣議決定「第3期科学技術基本計画」(抜粋) (水色のセル参照)

--

- (4) 「国大協提言」(参考1)では、「2010年までに国立大学の女性教員比率を20%に上げることが達成目標として設定することが適切である」としています。また、政府の「男女共同参画基本計画(第2次)」(参考6)(2005年)では「2020年までに指導的地位に占める女性の割合が少なくとも30%になることを期待する」,「第3期科学技術基本計画」(参考2)では「自然科学系部局全体として、女性教員の採用比率を全新規採用者の25%(理学系20%,工学系15%,農学系30%,保健系30%)とすること」として数値目標を明示しています。これらを受けて、2008年9月26日に開催された「男女共同参画社会の実現に向けて—女性研究者支援を通じた期間大学の役割—七大学男女共同参画・女性研究者支援部門合同シンポジウム」において「七大学総長による“男女共同参画に係る共同宣言”」(参考7)が採択されました。

本学においても、「東北大学の在り方に関する検討委員会報告」(参考8)(2001年2月評議会承認。以下「在り方委員会報告書」)の中で、部局の責務として、数値目標等を含めた中期的・長期的目標と具体的取組策を作成することがあげられて以来、各部局で取組が続けられています。さらに、平成21年度からは振興調整費による「女性研究者養成システム改革加速」プログラムに関し、本学では「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」が採択され、とくに理・工・農学分野における女性研究者の積極的な養成を推進しつつあります。

参考1:「国立大学における男女共同参画を推進するための提言」(抜粋) 4(水色のセル参照)

参考6:「男女共同参画基本計画(第2次)」(抜粋)

参考2:平成18年3月28日 閣議決定「第3期科学技術基本計画」(抜粋)(水色のセル参照)

参考7:「U7“男女共同参画”に係る共同宣言」(全文)

参考8:「東北大学の在り方に関する検討委員会報告Ⅳ — 男女共同参画推進について」(抜粋)

- ① 「国大協提言」の達成目標(20%)や「第3期科学技術基本計画」の採用比率の数値目標(自然科学系部局全体の新規女性採用者25%,理学系20%,工学系15%,農学系30%,保健系30%)について、どうお考えですか。(※この値は博士後期課程の女性割合を踏まえて決定されました。)

--

- ② 「在り方委員会報告書」にいう数値目標掲げのことをどのように受けとめていますか。

--

- ③ 貴部局では「国大協提言」や「第3期科学技術基本計画」の目標の達成は可能とお考えですか。

--

- ④ 貴部局では、いつまでに何%といった具体的な数値目標をすでに立てられていますか。上記「ジャンプアップ事業」に参画されている部局については、貴部局の今後5年の計画についてもお答え下さい。もし立てられていないとすれば、これをいつまでに立てられる予定(計画、想定)ですか。その際、部局長としてはどのくらいが適切だとお考えですか。また、部局の目標を立てられる予定(計画、想定)がない場合その理由をお聞かせください。

○	a. 具体的な数値目標を立てている。 → a をお選びの場合、その数値目標をご記入ください。 (ジャンプアップ事業参画部局は5年間の計画もご記入ください。)
○	b. 具体的な数値目標を立てていないが、立てる予定(計画、想定)がある。 → b をお選びの場合、いつまでに立てられる予定(計画、構想)で、どのくらいの数値目標が適切だとお考えかご記入ください。
○	c. 具体的な数値目標を立てておらず、今後立てる予定(計画、構想)もない。 → c をお選びの場合、その理由をご記入ください。
○	チェックを外す。

- ⑤ 例えば、女性教員の比率を大学院博士後期課程の女性大学院生の比率と同じにすることを目標にすべきである、という見解もあります(「第3期科学技術基本計画」では、「当該分野の博士課程(後期)における女性の割合等を踏まえつつ、数値目標を設定すること」が期待されています)が、これについてどうお考えですか。

また、貴部局では、このような目標を達成することは可能ですか。

→ 設問中の見解に対するお考えをご記入ください。

--

→ 設問中の目標は達成可能ですか。

☐	a. はい
☐	b. いいえ
☐	c. すでに達成している。
☐	チェックを外す。

- ⑥ 貴部局の中期的・長期的目標と具体的取組策についてお聞かせください。

--

- (5) ジェンダー学・ジェンダー教育の振興について全学教育審議会が検討し、関連科目が継続的に開講されていますが、それについて貴部局でも取り組む必要があるとお考えですか。また、その予定がありますか。

☐	a. 取組む必要があると考えている。
→	☐ α. すでに取組んでいる。 ☐ β. 取組む予定がある。 ☐ γ. 取組む予定はない。 ☐ チェックを外す。
☐	b. 取組む必要はない。
☐	チェックを外す。

3. 施設・制度等の現状と改善事項について

- (1) 研究施設・厚生施設等の現状と問題点について

- ① 教員研究室・院生研究室の数および設備上、性別に関連して問題になることがありますか。(例: 院生用共同研究室の男女同室に関してトラブルがある, など)

☐	a. ある
→	それは、どんな問題ですか？
☐	b. ない
☐	チェックを外す。

- ② 更衣室・トイレ・休憩室などの数および設備上、性別に関連して問題になることがありますか。(例: 女性用トイレが足りない, など)

☐	a. ある
→	それは、どんな問題ですか？
☐	b. ない
☐	チェックを外す。

③ 保育所や職員のための施設に関して、問題になる点や要求がありますか。

○	a. ある
	→ それは、どんな問題ですか？
○	b. ない
○	チェックを外す。

④ 以上の研究施設・厚生施設・職員のための設備等について、今後、改善すべき点は何ですか。また、どのように改善する予定ですか。

○	a. 改善すべき点がある。
	→ どのように改善する予定ですか。
○	b. 改善すべき点はない。
○	チェックを外す。

(2) 旧姓使用の現状と問題点について

① 貴部局における旧姓使用中の男女別教職員数

職名等	教員										教員以外		合計	
	教授		准教授		講師		助教		助手					
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
人数													0	0

※ 平成21年11月1日現在の人数をご記入ください。

② 旧姓使用の可否・範囲等をめぐって改善すべき問題点がありますか。また、どのように改善するのが良いとお考えですか。

○	a. ある
	→ どのような問題で、どのように改善するのが良いとお考えですか。
○	b. ない
○	チェックを外す。

(3) 単身赴任の現状と問題点について

① 貴部局における単身赴任中の男女別教職員数

職名等	教員										教員以外		合計	
	教授		准教授		講師		助教		助手					
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
人数													0	0

※ 平成21年11月1日現在の人数をご記入ください。

② 単身赴任の現状に対するご意見・改善事項について、お聞かせください。

(4) 育児休業の現状と問題点について

① 貴部局における育児休業を取得したもしくは育児休業中の男女別教職員数

職名等	教員										教員以外		合計	
	教授		准教授		講師		助教		助手					
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
H17年度													0	0
H18年度													0	0
H19年度													0	0
H20年度													0	0
H21年度													0	0

※ H21年度は11月1日現在までの人数をご記入ください。

② 育児休業者の性別にアンバランスがあるとお考えですか。また、それに対するご意見・改善事項について、お聞かせください。

○	a. はい
	→ ご意見・改善事項をご記入ください。
○	b. いいえ
	→ ご意見・特記事項等ございましたらご記入ください。
○	チェックを外す

(5) その他、現状や男女共同参画委員会の任務等に関してご意見がございましたら、お聞かせください。

--

以上です。ご多用中、ご協力ありがとうございました。

※ 頂いたご意見の一部は、平成21年11月28日(土)に開催予定の第8回東北大学男女共同参画シンポジウムのパネルディスカッションにてご紹介させていただく予定です。また、アンケート結果は男女共同参画委員会報告書等に転記させていただきます。ご了承願います。

6. 第8回男女共同参画シンポジウム発表資料

東北大学の男女共同参画—現状と課題 パワーポイント・キャプション

辻村みよ子

PPT1 : タイトル

東北大学男女共同参画委員会創設（平成13年）以来の副委員長として、また日本学術会議男女共同参画分科会や21COE、グローバルCOEなどでこの問題に関わってきた立場から、東北大学の現状と課題について報告する。

PPT2 : 学術分野の男女共同参画—国際比較

日本の女性研究者比率は13%で、世界的に見れば先進諸国の中では最低の位置にあることがわかる。

PPT3 : 研究者の女性割合

日本における女性研究者の伸び率は極めて低い（男女共同参画社会基本法制定後も8年間で2.9%のみ）。但し博士課程の女子学生比率は31.1%に増加しており、研究者養成が推進されれば状況の改善が期待される。

PPT4 : 大学教員の女性割合

大学の女性教員比率も低く（約18%）、とくに分野別の教授割合は工学2.2%、農学1.9%、理学3.9%であり、分野別偏差が著しい。ここには社会全体の性別役割分業が反映されており、女性の特性論に由来するジェンダー・バイアスの影響が える。

PPT5 : 女性研究者が少ない理由

女性研究者が少ない理由として、出産・育児・介護等による研究継続困難、女性の受入態勢の未整備、女子学生の専攻学科の偏りなどが指摘されているが、能力差を挙げる研究者は 少ない。女性研究者は、公平に評価されていないことやロールモデル不足を重視しており、採用及び昇進に関する不公平感も強いことがわかる。

PPT 6 : 東北大学の現状

2008 年 9 月に国立 7 大学の総長 い踏みのシンポジウムが開かれ、 グラフが示された。助教等を含む数値では東北大は 9.4%で 4 位であるが、助教等を除く数値 (6.2%) は最低に近い。

PPT 7 : 部局別女性教員比率

部局別女性教員比率をみると、理系分野でも比較的高率である部局があること、文系分野でも低い部局があることがわかる。

PPT 8 : 分野別女性教員比率

分野別女性教員比率では、理系分野でも理学・工学等では講師 (保健分野では教授・准教授) の比率が比較的高いのにに対して、人文科学分野での低さが目立っている。

PPT 9 : 部局別女子学生比率

東北大学の女子学生比率は、学部 24.4%、修士 22.3%、博士後期 25.4%であり、全国平均 (各 40.1%、29.4%、29.2%) と比較しても学部以外ではさほど らない (但し OECD 各国平均は各 55%、51%、40%で、日本の低さが著しい) 。部局別では、学部に比して博士課程での減少が著しい分野が目立つ (例えば薬学では、学部 57.9%、修士課程 45.1%、博士課程 21.0%へと減少。理学・農学でも 10%近い差がある) 。

PPT 10 : 分野別女子学生比率

分野別に女性学生比率をみると、人文科学分野・教育分野が相当高いことがわかる。全国平均でも人文科学専攻の女子学生は人文科学専攻学生の 66.3%であるのに対して、工学専攻の女子学生は工学専攻学生の 10.5%であり、偏差が著しい。

PPT 11 : 分野別女性教員の採用比率

分野別に女性教員の採用比率をみると平均 12.9%であり低いと言わざるを得ない。しかし過去に 0%であった分野 (農学・理学など) も採用率を上げており、保健分野[医学・薬学など]の取組が評価できる。

PPT 12 : 女性比率の推移

東北大学全体での女性比率の 19 年間の推移を見れば学生の伸びが著しいことがわかる (とくに博士後期課程 4.5%が 21.5%に 17%もアップしている) 。これに対して女性教員

の伸びは緩慢で 4.6%が 10.1%になった（5.5%アップ）にとどまる。大学院生の伸びに対応できておらず、人材育成が不十分であることやロールモデル提供の点で問題があることが指摘できる。

PPT 1 3 : 東北大学の取り組み

東北大学男女共同参画委員会の活動は、平成 13 年に名 大学とほぼ同時に開始された。当時は全国の「先駆け」として新聞にも取り上げられ注目されたが、名 大・東大・北大・京大などが大きな成果を上げてきたのに比べて、東北大学ではなお不十分であるといわざるをえない。

PPT 1 4 : 取組一覧

東北大学の取組は多岐に渡り、奨励賞や保育園設置などが注目されるが、かなり 健な取組が多く、ジェンダー・バランスの改善に直接つながるような即効性を得るには至っていない。

PPT 1 5 : 部局の取り組み

全体として部局ごとの取組も してきたが、反面全く実施していない部局もあるようである。委員会報告書なども活用して、すべての部局で自覚的に積極的取組を推進することが期待される。

PPT 1 6 : 部局長アンケート結果

平成 13 年度の結果と比較して、部局長等の意識はあまり変わっていないようにみえる。相変わらず能力主義や普 主義、理工系の女子学生比率の低さなどを理由として、女性教員の採用に対する抵抗感が強い 象を受ける。しかし、背後に無意識なジェンダー・バイアス[固定観念]や性別役割分業観があることに注意すべきであろう。夜間の研究実験の必要や 悪な研究条件など女性の採用を んできた要因を再検討し、男性にとっても好ましい研究環境を作りワークライフ・バランスを確保することによって、男女ともに参画できる大学作りを進めることが必要となる。

ポジティブ・アクション（積極的改善措置）についても、無理解や誤解（両立支援など 健な手法を含むものであることを理解せず、強制的クォータ制などを念頭に置いて 絶反応を示す例が多い）をなくすことが課題である。このためにも、ジェンダー教育の促進など、人事権を有する教授たちを含めて各部局での意識改革のための地道な努力が必要となる。

PPT17：取組（ポジティブ・アクション）

国立大学協会の目標（2010年までに女性教官比率20%）や第3期科学技術基本計画の目標（採用目標、自然科学系25%、理学系30%、工学系15%、農学系30%、保健系30%）に照らして、東北大学の現状は不十分である。他の多くの大学（名大・北大・東大・農工大など）で、種々の積極的改善措置を採用していることにみて、より積極的な措置が必要となろう。

PPT18：女性差別 委員会勧告

2009年8月に国連の女性差別 委員会から出された勧告では、とくに大学や学界での女性を含め、政 的、公的生活での女性の参画を促進するための 定的特別措置、すなわちポジティブ・アクション（PA）を要請している。

PPT19：ポジティブ・アクションの観念

ポジティブ・アクションとは、伝統的に形成されてきた人種や性別にもとづく差別をなくすための積極的改善措置であり、アメリカではアファーマティヴ・アクションと称される。国連では、それが事実上の平等を実現するための一時的な特別措置であることから 定的特別措置と称しているが、フランスのように積極差別と される用法を使っている国もある。

PPT20：ポジティブ・アクションの適用領域

ポジティブ・アクションの手段は、政 分野のほか行政分野、労働分野等で用いられる。アメリカなどでは 政府と契約する企業には黒人差別 のための措置を求めるなど、公契約分野の措置が重視されてきた。教育・学術分野などの例も多いが、単に女性や黒人であるという理由だけで優遇することは認められない場合が多いため、検討を要する。

PPT21：ポジティブ・アクションの類型と手法

ポジティブ・アクションには多くのタイプがあり、クォータ（割当）制など 格な型、数値目標と期限を明示する ール・アンド・タイムテーブル方式など中 的な型、両立支援策等の 健な型のものがある。このうち、強制的なクォータ制などについてはフランスやイタリアなどで 法違反とされた例もあり、いずれも 法改正が実施された。逆差別や勢のスティグマ[]との関係で問題がない手段を考える必要がある。

PPT 2 2 : 男女共同参画の環境づくり

学術分野への適用には、能力主義・業績第一主義等との関係で困難な課題を伴うため、逆差別やスティグマの問題を十分考慮に入れつつ、両立支援策等やジェンダー教育等の健全な手段と組み合わせて、有効な措置を実施する必要がある。男女が同等な能力を持つと解される場合も、単に「数」のために優遇するのではなく、個別事情を考慮して進出がれている性であることをプラス要素にして特別措置を実施することは容される。また、スティグマを考慮し、性別役割分業構造を見直すという大局的視点から、定的・過渡期的な措置として導入することが可能であり、各大学等での実施項目を中期計画や大学評価の評価対象に加えて間接的に強制することも有効であろう。女性研究者支援方策も一つのPAであり、種々の方法を組み合わせて実施すべきであろう。

東北大学が「三度、先駆けへ」向けて、さらに大きな一歩を踏み出せることを願っている。女性教員の「数」だけを問題にするような狭い視点ではなく、学内保育園の充実などによって、性別や年齢・国籍など多様な属性を持つ教職員などが、人間らしく生活できる環境を他に率先して築くことができれば、東北大学が真に「先駆け」として男女共同参画を推進することができるであろう。

第8回東北大学男女共同参画シンポジウム

2009年11月28日片平・さくらホール

東北大学の男女共同参画 —現状と課題—

辻村みよ子（法学研究科）

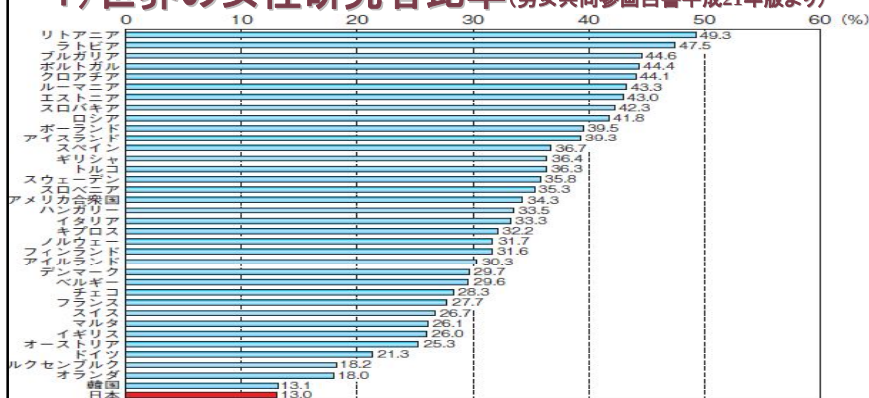
（男女共同参画委員会副委員長・

日本学術会議男女共同参画分科会副委員長）

1

I 学術分野における男女共同参画の現状

1) 世界の女性研究者比率（男女共同参画白書平成21年版より）

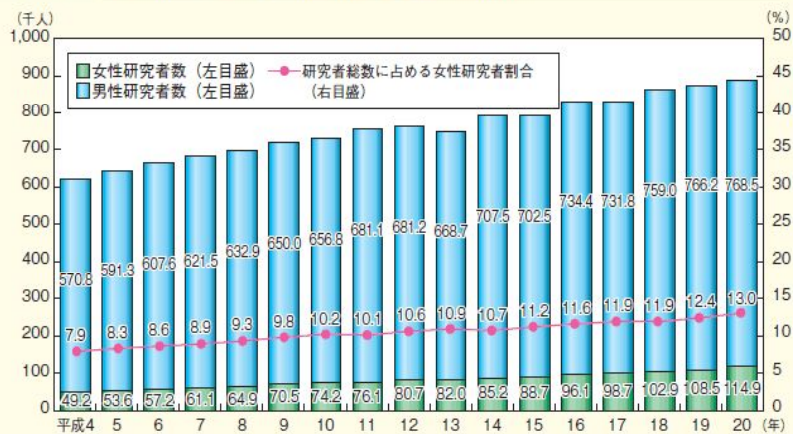


（備考） 1. EU諸国の値は、イギリス以外は、EU「Eurostat」より作成。推定値、暫定値を含む。エストニア、スロバキア、ロシア、チェコは2007（平成19）年。ポルトガル、アイスランド、ギリシャ、スウェーデン、ノルウェー、アイルランド、デンマーク、ベルギー、ドイツ、ルクセンブルク、オランダは2005（平成17）年。スイスは2004（平成16）年。その他の国は2006（平成18）年時点。イギリスの値は、European Commission「Key Figures 2002」に基づく（2000（平成12）年時点）。
2. 韓国の数値は、OECD「Main Science and Technology Indicators 2008/2」に基づく（2006（平成18）年時点）。
3. 日本の数値は、郵務省「平成20年科学技術研究調査報告」に基づく（2008（平成20）年3月時点）。
4. アメリカ合衆国の数値は、国立科学財団（NSF）の「Science and Engineering Indicators 2006」に基づく（2003（平成15）年時点）の数値。技術者（engineers）における女性割合（人文科学の一部及び社会科学を含む）。2003（平成15）年時点の数値。技術者（engineers）を含んだ場合、全体に占める女性科学者・技術者割合は27.0%。

2) 日本における女性研究者比率

(男女共同参画白書平成21年版より)

第1-7-5図 女性研究者数及び研究者に占める女性割合の推移

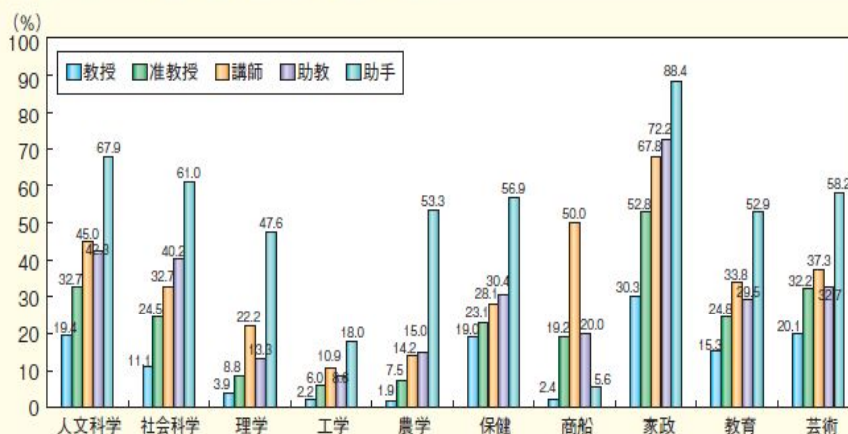


(備考) 総務省「科学技術研究調査報告」より作成。

3

3) 大学教員における分野別女性教員比率

第1-7-10図 大学教員における分野別女性割合

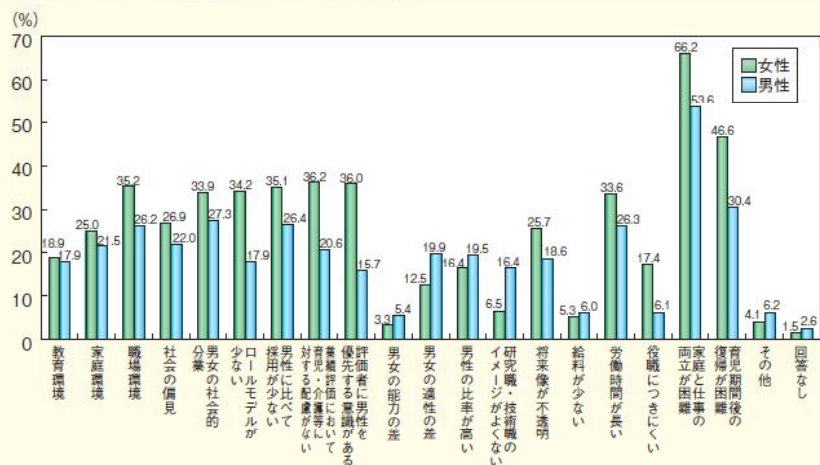


(備考) 文部科学省「学校基本調査」(平成20年度)より作成。

4

4) 女性研究者が少ない理由 (男女共同参画白書平成21年版より)

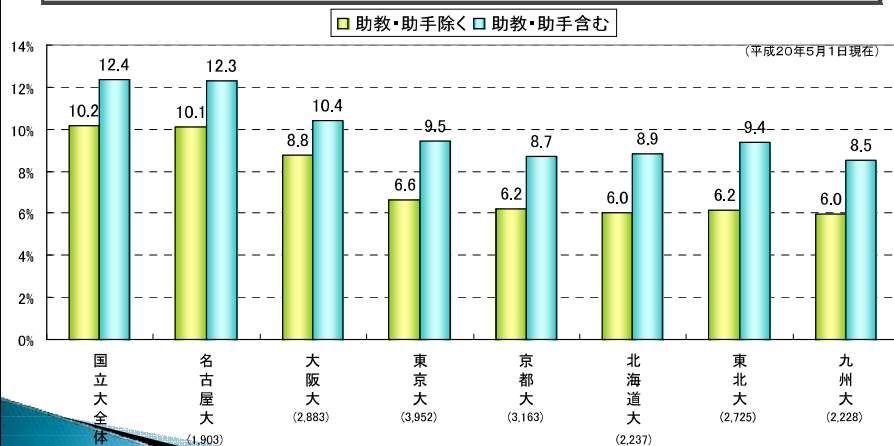
第1-7-7図 女性研究者が少ない理由 (性別)



(備考) 男女共同参画学会連絡会「科学技術専門職における男女共同参画実態の大規模調査」(平成20年)より作成。

Ⅱ 東北大学の現状

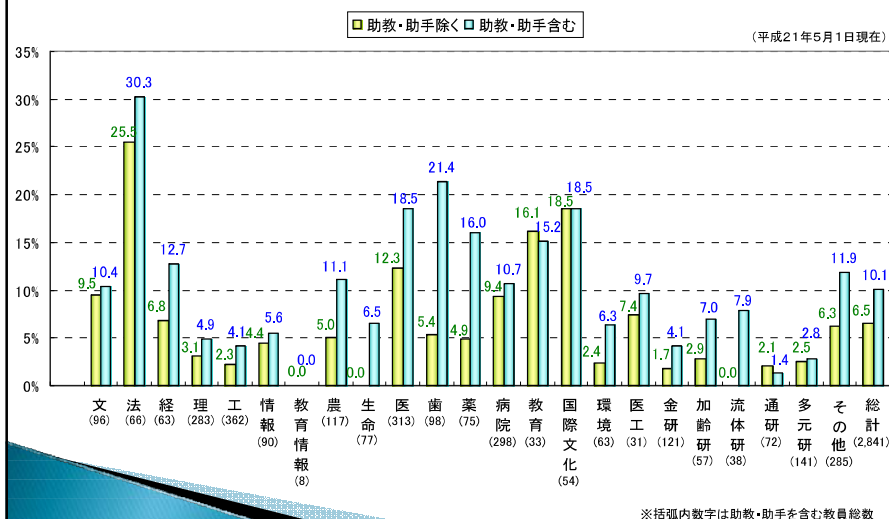
1) 国立7大学の比較



※括弧内数字は助教・助手を含む教員総数

2) 東北大学男女共同参画の現状

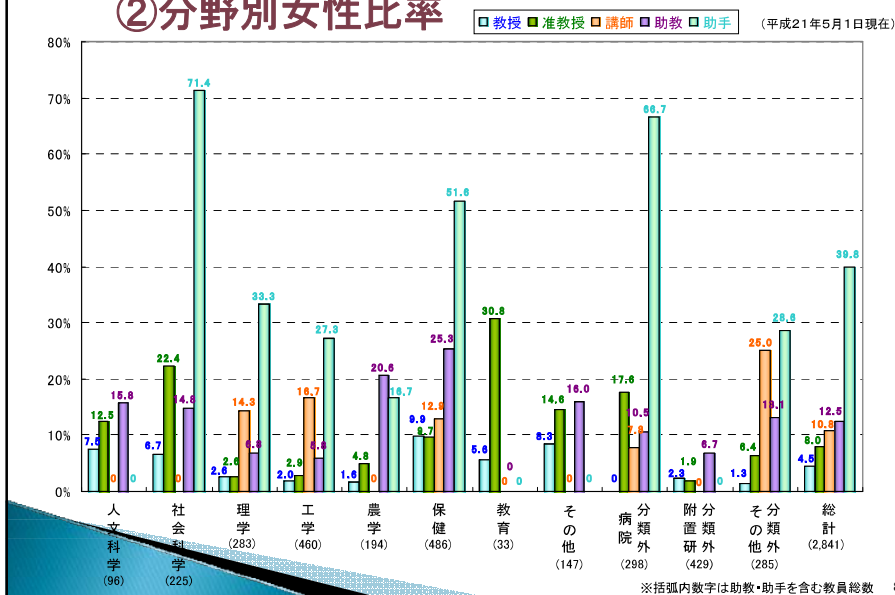
①部局別女性教員比率



7

2) 東北大学男女共同参画の現状

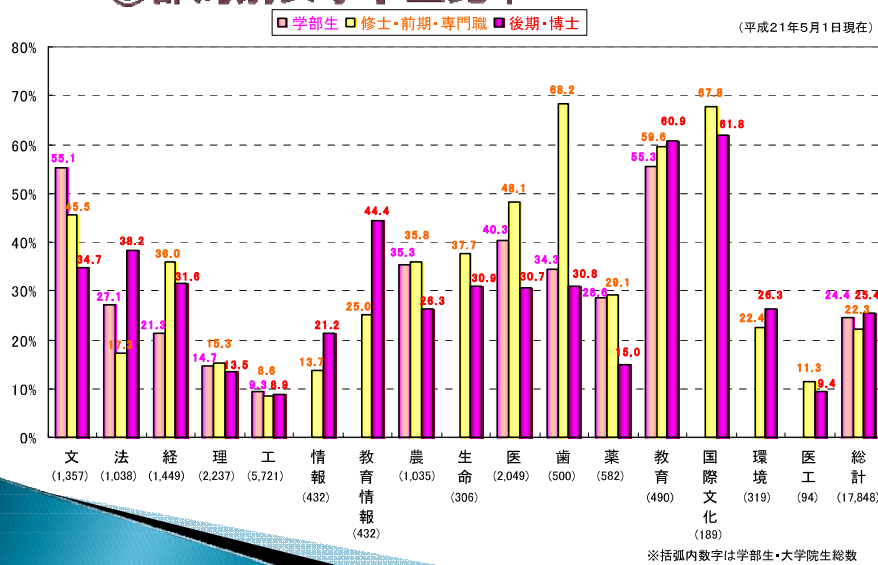
②分野別女性比率



8

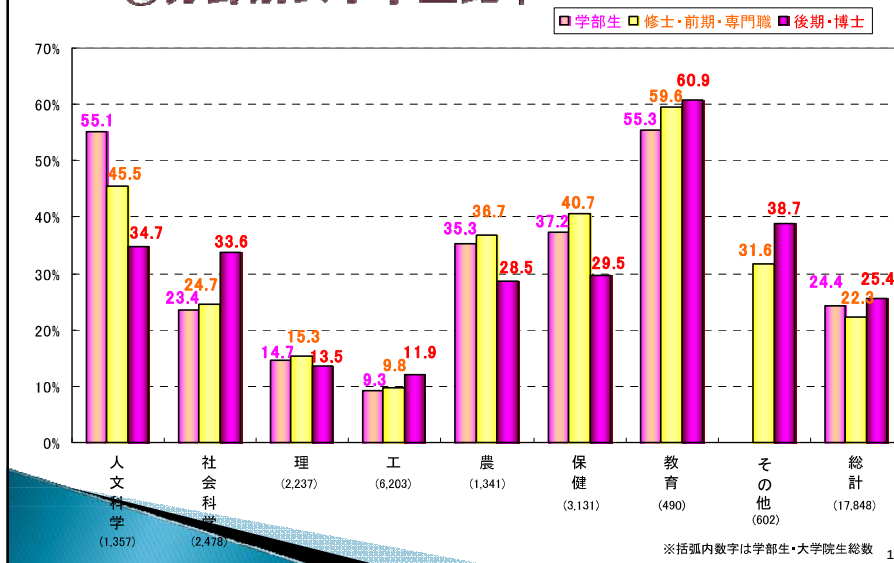
2) 東北大学男女共同参画の現状

③部局別女子学生比率

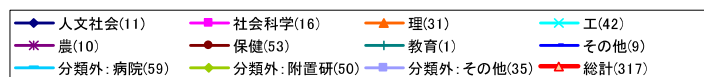


2) 東北大学男女共同参画の現状

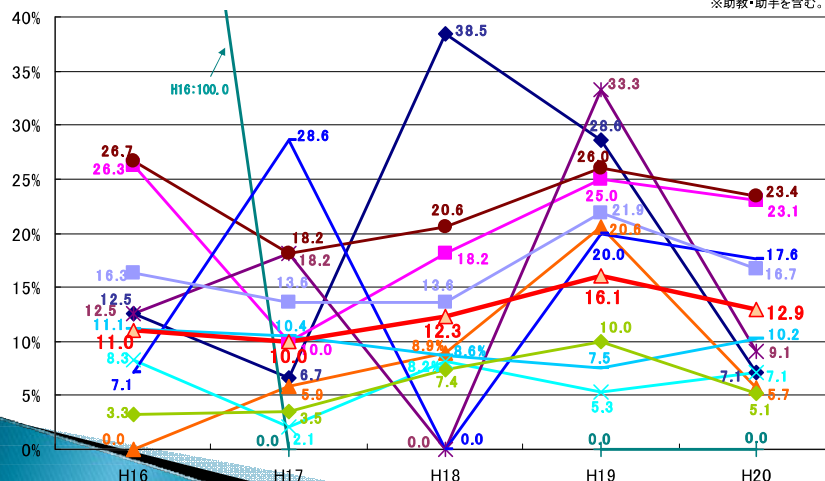
④分野別女子学生比率



⑤分野別採用比率推移

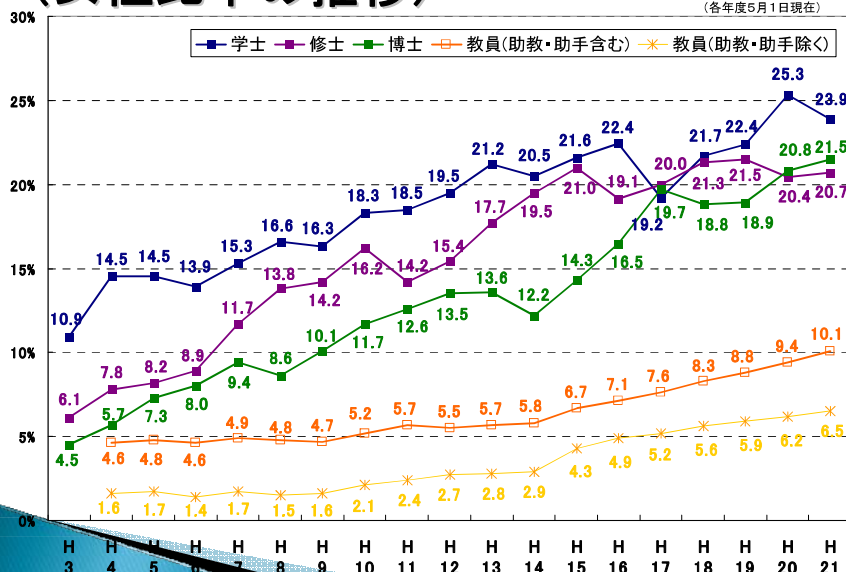
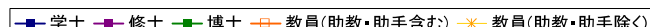


※助教・助手を含む。



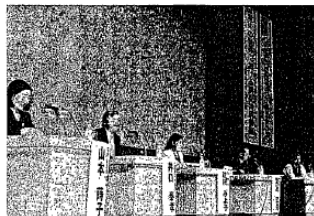
(女性比率の推移)

(各年度5月1日現在)



12

東北大が男女共同参画シンポ



格差是正を宣言

男女共同参画の現状などを語ったシンポジウム。仙台国際センターで

「同門生は、お前さんと同じく、
カシオのバレットス
カシオでは、シレ
カシオが、現代の社会を
助けるべき」と、同門生
「同門生は、お前さんと同じく、
カシオのバレットス
カシオでは、シレ
カシオが、現代の社会を
助けるべき」と、同門生

東北は20日、仙台市曹受の仙台歌を聴きたて、「琴」向東北女共同闘争がウレミを聴き、約1000人の聴衆があった。女性労働運動の起ち求め多量に相次ぎ、男性陣は「はなはだ女共を待たせたい」と言ふことにも同意した。これを受け、岡部博孝氏は「男女共同闘争」と「金沢の大学の問題」なる、率先して進める「な」とする言葉を讀み上げ、積極的な姿勢を示した。

用して欲しい」との希望が女性の間で最も多い調査結果を紹介し、辻村もよ子向大教授は「横を切っているからずれて同じスタートアップに非ずやぞうじやない」とたと

13

取組一覧

1 東北大学における男女共同参画推進活動の指針「東北大学宣言」

平成14年9月28日の第1回東北大学男女共同参画シンポジウムにおいて阿部博之総長により、男女共同参画推進のための東北大学の全構成員の共通目標として、次の方針が発表された。

1. 男女共同参画奨励賞（沢村賞）の創設、ジェンダー学の普及
2. 男女格差是正、方針決定機関での推進、研究・労働環境の改善、育児介護における性別役割分業の改善と両立支援体制の確立
3. 不平等・救済制度の整備

そして、『大学における男女共同参画型の教育・研究活動の実践こそが21世紀の重要課題であることを認識し、東北大学が全国の大学の模範となるべく、率先して男女共同参画社会の実現のために積極的な取組を進めよう』と本意を述べた。

2 東北大学男女共同参画委員会(平成13年4月1日発足)

現在は、委員長（理事）、副委員長2名、総長特別補佐1名、その他委員24名で構成（女性比率約43%）。委員会は、

1. 男女共同参画の現状の自己評価及びその公表に関する事項
2. 男女共同参画の推進のために必要な啓発活動に関する事項
3. その他男女共同参画に関する重要事項

を所掌し、委員は、実態調査、広報、相談窓口、同立支援、奨励制度、中期目標・中期計画／報告書作成の6つのワーキンググループ

また、各部署にそれぞれ男女共同参画ワーキンググループが設置され、部署独自の活動を展開している。

3 これまでの主たる活動と成果

1. 東北大学男女共同参画シンポジウムの開催(平成14年度～)

- 第1回「学問・教育と男女共同参画」
第2回「性差とは何か? ヒトと人のあいだ」
第3回「現代日本社会とジェンダー」
第4回「アフリカで進む女性の男女共同参画」
第5回「大学における女性研究者の育成と支援、その施策」
第6回「イノベーションを生み出す男女共同参画」
第7回「大学の男女共同参画～見えにくい壁を打ち破るには～」

2. 東北大学男女共同参画奨励賞(沢柳賞):平成15年より

- ### 3. 男女共同参画に関する調査の実施と結果の公開

- 平成13年度：部局長及び教職員

- 平成14年度：非常勤職員

- 平成16年度：前年度アンケート結果をリーフレットにし、

- 平成16年度：前年度アンケート結果をリーフレットにし、
全学生及び全教職員へ配布

- 平成17年度：教職員を対象とした育児休業に関するアンケート

-

- 第5回「大学における女性研究者の育成と支援、その施策」
第6回「イノベーションを生みだす男女共同参画」
第7回「大学の男女共同参画～見えない壁を打ち破るには～」

- 1997-1998, 1999-2000, 2001-2002, 2003-2004, 2005-2006, 2007-2008, 2009-2010, 2011-2012, 2013-2014, 2015-2016, 2017-2018, 2019-2020, 2021-2022, 2023-2024, 2025-2026, 2027-2028, 2029-2030, 2031-2032, 2033-2034, 2035-2036, 2037-2038, 2039-2040, 2041-2042, 2043-2044, 2045-2046, 2047-2048, 2049-2050, 2051-2052, 2053-2054, 2055-2056, 2057-2058, 2059-2060, 2061-2062, 2063-2064, 2065-2066, 2067-2068, 2069-2070, 2071-2072, 2073-2074, 2075-2076, 2077-2078, 2079-2080, 2081-2082, 2083-2084, 2085-2086, 2087-2088, 2089-2090, 2091-2092, 2093-2094, 2095-2096, 2097-2098, 2099-2100, 2101-2102, 2103-2104, 2105-2106, 2107-2108, 2109-2110, 2111-2112, 2113-2114, 2115-2116, 2117-2118, 2119-2120, 2121-2122, 2123-2124, 2125-2126, 2127-2128, 2129-2130, 2131-2132, 2133-2134, 2135-2136, 2137-2138, 2139-2140, 2141-2142, 2143-2144, 2145-2146, 2147-2148, 2149-2150, 2151-2152, 2153-2154, 2155-2156, 2157-2158, 2159-2160, 2161-2162, 2163-2164, 2165-2166, 2167-2168, 2169-2170, 2171-2172, 2173-2174, 2175-2176, 2177-2178, 2179-2180, 2181-2182, 2183-2184, 2185-2186, 2187-2188, 2189-2190, 2191-2192, 2193-2194, 2195-2196, 2197-2198, 2199-2200, 2201-2202, 2203-2204, 2205-2206, 2207-2208, 2209-2210, 2211-2212, 2213-2214, 2215-2216, 2217-2218, 2219-2220, 2221-2222, 2223-2224, 2225-2226, 2227-2228, 2229-2230, 2231-2232, 2233-2234, 2235-2236, 2237-2238, 2239-2240, 2241-2242, 2243-2244, 2245-2246, 2247-2248, 2249-2250, 2251-2252, 2253-2254, 2255-2256, 2257-2258, 2259-2260, 2261-2262, 2263-2264, 2265-2266, 2267-2268, 2269-2270, 2271-2272, 2273-2274, 2275-2276, 2277-2278, 2279-2280, 2281-2282, 2283-2284, 2285-2286, 2287-2288, 2289-2290, 2291-2292, 2293-2294, 2295-2296, 2297-2298, 2299-2300, 2301-2302, 2303-2304, 2305-2306, 2307-2308, 2309-2310, 2311-2312, 2313-2314, 2315-2316, 2317-2318, 2319-2320, 2321-2322, 2323-2324, 2325-2326, 2327-2328, 2329-2330, 2331-2332, 2333-2334, 2335-2336, 2337-2338, 2339-2340, 2341-2342, 2343-2344, 2345-2346, 2347-2348, 2349-2350, 2351-2352, 2353-2354, 2355-2356, 2357-2358, 2359-2360, 2361-2362, 2363-2364, 2365-2366, 2367-2368, 2369-2370, 2371-2372, 2373-2374, 2375-2376, 2377-2378, 2379-2380, 2381-2382, 2383-2384, 2385-2386, 2387-2388, 2389-2390, 2391-2392, 2393-2394, 2395-2396, 2397-2398, 2399-2400, 2401-2402, 2403-2404, 2405-2406, 2407-2408, 2409-2410, 2411-2412, 2413-2414, 2415-2416, 2417-2418, 2419-2420, 2421-2422, 2423-2424, 2425-2426, 2427-2428, 2429-2430, 2431-2432, 2433-2434, 2435-2436, 2437-2438, 2439-2440, 2441-2442, 2443-2444, 2445-2446, 2447-2448, 2449-2450, 2451-2452, 2453-2454, 2455-2456, 2457-2458, 2459-2460, 2461-2462, 2463-2464, 2465-2466, 2467-2468, 2469-2470, 2471-2472, 2473-2474, 2475-2476, 2477-2478, 2479-2480, 2481-2482, 2483-2484, 2485-2486, 2487-2488, 2489-2490, 2491-2492, 2493-2494, 2495-2496, 2497-2498, 2499-2500, 2501-2502, 2503-2504, 2505-2506, 2507-2508, 2509-2510, 2511-2512, 2513-2514, 2515-2516, 2517-2518, 2519-2520, 2521-2522, 2523-2524, 2525-2526, 2527-2528, 2529-2530, 2531-2532, 2533-2534, 2535-2536, 2537-2538, 2539-2540, 2541-2542, 2543-2544, 2545-2546, 2547-2548, 2549-2550, 2551-2552, 2553-2554, 2555-2556, 2557-2558, 2559-2560, 2561-2562, 2563-2564, 2565-2566, 2567-2568, 2569-2570, 2571-2572, 2573-2574, 2575-2576, 2577-2578, 2579-2580, 2581-2582, 2583-2584, 2585-2586, 2587-2588, 2589-2590, 2591-2592, 2593-2594, 2595-2596, 2597-2598, 2599-2600, 2601-2602, 2603-2604, 2605-2606, 2607-2608, 2609-2610, 2611-2612, 2613-2614, 2615-2616, 2617-2618, 2619-2620, 2621-2622, 2623-2624, 2625-2626, 2627-2628, 2629-2630, 2631-2632, 2633-2634, 2635-2636, 2637-2638, 2639-2640, 2641-2642, 2643-2644, 2645-2646, 2647-2648, 2649-2650, 2651-2652, 2653-2654, 2655-2656, 2657-2658, 2659-2660, 2661-2662, 2663-2664, 2665-2666, 2667-2668, 2669-2670, 2671-2672, 2673-2674, 2675-2676, 2677-2678, 2679-2680, 2681-2682, 2683-2684, 2685-2686, 2687-2688, 2689-2690, 2691-2692, 2693-2694, 2695-2696, 2697-2698, 2699-2700, 2701-2702, 2703-2704, 2705-2706, 2707-2708, 2709-2710, 2711-2712, 2713-2714, 2715-2716, 2717-2718, 2719-2720, 2721-2722, 2723-2724, 2725-2726, 2727-2728, 2729-2730, 2731-2732, 2733-2734, 2735-2736, 2737-2738, 2739-2740, 27

- 平成18年度：前年度アンケート結果を基に
問題点と改善策を検討

- 平成19年度：教員及び事務職員14名を対象とした

- 意識調査インタビュー

- 平成20年度：教職員、研究員及び院生を対象とした
第二保育所に関するアンケート

- 第一体育所に因りセテノノート

-

4 学内保育所「川内けやき保育園」の設置(平成17年9月)

平成21年11月1日現在の常時保育入所者数:32名

5 東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業(口一ズ支援事業)(平成19年度～)

平成19年度:2名、平成20年度:1名、平成21年度:3名の女子大学院生が本事業の支援により、海外における国際学会等で研究発表を行っている。

部局の取組

※平成20年度男女共同参画委員会報告書より抜粋。

- ジェンダー学関連科目の開講(文・法)
- ハラスメント研修の実施(教)
- 男女共同参画セミナー、講演会、フォーラムの開催(理・歯・薬・工)
- 女子院生を中心とする学生・博士研究員・教官の交流の場として“クローバーの会”を立ち上げ(多元研)
- 女性用休憩室の新規設置又は整備(経・医)
- 防犯ベル・防犯灯の設置、樹木の剪定(文・教・法)
- 第3回物理学分野における女性研究者会議(韓国)に参加・世界での女性研究者支援の状況を調査(金研)
- 平成21年度から独自に支援要員を雇用(流体研)

15

4) 部局長アンケート(平成21年度)結果 CF.平成13年度との比較

Ⅲ 課題と展望

1) 課題

- A) 能力主義とジェンダー・バイアス
- B) ポジティブ・アクション(積極的改善措置)の妥当範囲
- C) ジェンダー教育の促進

16

2) 取組(ポジティブ・アクション)

①政府:2005年12月第二次男女共同参画基本計画

「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%となることを目指す」

2008年4月「女性の参画加速プログラム」(医師・研究者・公務員)

②国大協:2000年報告書「2020年までに女性教員比率20%」

③第3期科学技術基本計画(閣議決定):女性研究者の採用目標

自然科学系全体25%、理学系30%、工学系15%、農学系30%、保健系30%

3) 大学におけるポジティブ・アクション

A)名古屋大学方式:プラスファクター

B)北大方式:インセンティブ(東京農工大)

C)東大方式:タイム・ゴール方式

D)お茶の水女子大方式:両立支援等

17

女性差別撤廃委員会勧告 (2009年8月)

暫定的特別措置

27. 委員会は、締約国で、特に職場での女性及び女性の政治的・公的生活の参加に関して、男女の実際上の平等を加速し、又は女性の権利の享受を改善する暫定的特別措置が設けられていないことに、遺憾の意を持って留意する。

28. 委員会は、条約第4条1及び委員会の一般勧告25に基づき、すべてのレベルでの意思決定地位に参加する女性を増加するための数値目標・タイムテーブルを有し、女性の雇用分野及び大学での女性等、政治的、公的生活での女性の参加に力点を置いた暫定特別措置を、締約国が採用することを要請する。→2年以内の報告を要請

18

* ポジティブ・アクション(PA)の観念

—積極的格差是正措置(格差是正の特効薬)

A)国連女性差別撤廃条約4条

暫定的特別措置

(temporary special measures)

B)アメリカ, カナダなど

アファーマティヴ・アクション(affirmative action)

C)欧州連合, イギリス, 日本など

ポジティブ・アクション(positive action)

D)フランス

積極的差別(discrimination positive)

19

* ポジティブ・アクションの適用領域

- ▶ 1)政治参画(選挙)
- ▶ 2)行政分野(公務員採用・昇進)
- ▶ 3)労働分野(採用・昇進・待遇など)
- ▶ 4)公契約・租税など
- ▶ 5)教育(入学, 成績評価など)
＜アメリカでのマイノリティ処遇・男女別学等＞
- ▶ 6)学術分野(大学教員採用など)
＜EU諸国のPA・欧州司法裁判所判決等＞

20

* ポジティブ・アクション(PA)の諸類型

- ① 厳格なPA: クォータ(Quota)制, 交互名簿式, ツイン(twinning)方式, パリテ(parity) etc.
- ② 中庸なPA: ゴール・アンド・タイムテーブル方式, (goal and time-table), プラス要素方式 etc.
- ③ 穏健なPA: 両立支援策など

* ポジティブ・アクションの問題点

- 1) 逆差別・形式的平等違反 ↔ 実質的平等
- 2) 能力主義 ↔ 個別具体的処遇
- 3) ステイグマ ↔ 暫定的特別措置

21

4) 男女共同参画の環境づくり

- ▶ 両立支援策等
- ▶ 学内保育園・病児保育等
- ▶ ジェンダー教育: 理論的基礎付け

5) 他大学等とのネットワーク

IV まとめ

「三たび、先駆けへ」

さらなる一步を!!

22





文部科学省科学技術振興調整費
「女性研究者支援モデル育成」(平成18-20年度)

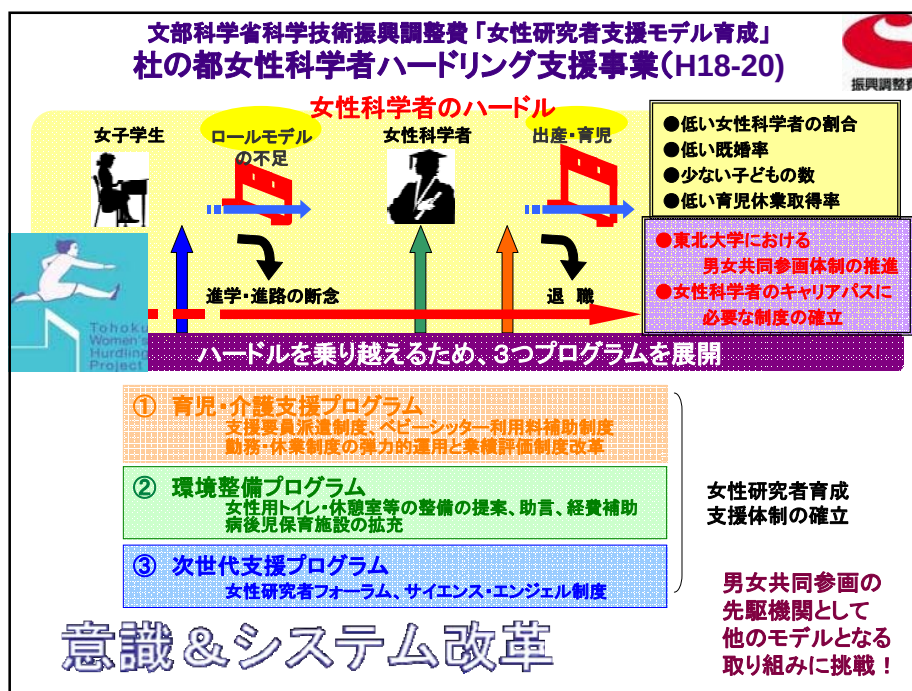
杜の都女性科学者ハードリング支援事業 総括と今後の展望

女性研究者育成支援推進室 副室長
総長特任補佐 総長室員
小谷元子



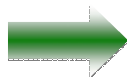
1. 提案・実施プラン
2. 成果
3. 継続・発展事業

振興調整費



システム改革としてどう変わったか？

- 両立支援制度
- 短時間勤務制度
- 育児を配慮した業績評価システム(個人・部局)
- 病後児保育施設
- サイエンス・エンジェル制度
- 学内女性研究者ネットワーク構築



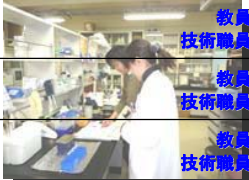
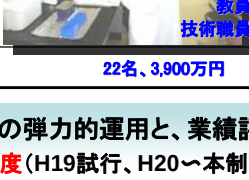
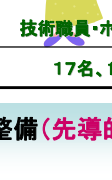
- PI比率(助手・助教除く): 倍増
- 採用比率: 16%へ
- 離職者数の減少
- 意志決定機構への女性参画

① 育児・介護支援プログラム

育児中の女性科学者への育児・研究の両立のための支援

A. 公募による両立推進・支援(育児中の研究者への直接支援)

- 1) 支援要員派遣制度: 博士研究員、実験補助者を一年以上長期間派遣
- 2) ベビーシッター利用料補助制度: 送迎、病気、出張時等の利用料の一部を補助

	支援要員制度	ベビーシッター利用料補助制度	
平成18年度	 教員5名(2名) 技術職員2名(1名)	 教員3名(3名)	括弧内 学内経費
平成19年度	 教員6名(1名) 技術職員1名(0名)	 教員4名(4名)	
平成20年度	 教員7名(2名) 技術職員1名(0名)	 教員6名(6名) 技術職員・ポスドク4名(4名)	
延べ人数、総経費	22名、3,900万円	17名、100万円	

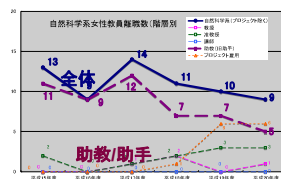
B. 勤務・休業制度の弾力的運用と、業績評価制度整備(先導的システム改革)

- 3) 短時間勤務制度(H19試行、H20〜本制度)
- 4) 育休取得に伴う任期延長(H20〜)
- 5) 業績評価制度改革(短時間勤務時の個人業績、部局の男女共同参画推進・支援体制)

① 育児支援プログラムの成果

育児中でも研究に集中できる時間が確保できる！
女性教員自身の認識と周囲の理解の広がり

- ◆ 教員： 出産数の増加傾向、離職者減少
育児中に研究業績の向上、文部科学大臣表彰、教授昇任
 - ◆ 支援要員： 優れた人材の研究継続・就業機会
埋もれた人材の職場復帰(家庭より)
ステップアップ(助教・助手へ、民間企業専門職へ)
 - ◆ ベビーシッター利用料補助制度：
他大学より保育の一形態として注目
 - ◆ 部局独自の支援制度の創設：育児休業時ないし育児中
代替教員、非常勤講師、技術補佐員等の配置
 - ◆ 先導的システム改革(研究者フレンドリーな勤務形態へ)
- 研究も育児も！ ハードルは越えられる！**



医工学研究科
田中真美教授



② 環境整備プログラムの成果

A. 女性用トイレ・休憩室等の整備の提案、助言、経費補助

女性用休憩室： H18年：全研究科設置、H19年：全研究所設置
(自然系全部局での設置完了)

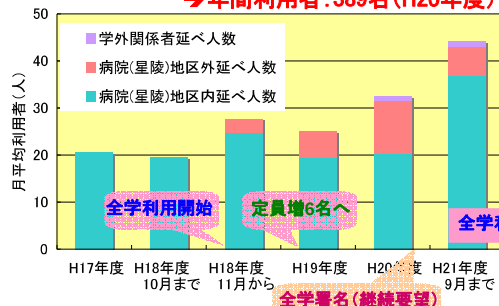
B. 病後児保育施設の拡充(H13設置：大学病院地区限定)

H18.11：職員2名の追加配置

全学職員・学生への利用拡大

H19.4： 4名 → 6名定員、夕方6時へ延長

→年間利用者：389名(H20年度)



川内けやき学内保育園
(H17.9開園)



内閣府男女共同参画白書
(平成19年度)

先導的成功例として
他大学機関より多くの見学

第2, 3の学内保育園設置の検討開始！！

各種支援制度利用者の声

支援要員制度利用者

支援要員制度利用者 / 漢体科学研究所 伊賀山佳助教



2007年5月から技術補佐員さんに来て頂いて大変助かっております。私は出産後、2008年の8月に職場復帰しました。しかし、保育園のお迎えのために毎日夕方に帰宅する生活では、じっくり研究をして、その成果を論文にまとめる暇など全く無く、最低限の仕事で勉強するだけで精一杯の毎日でした。ちゃんと整理すれば論文になるはずのデータもそのまま放置するしかありませんでした。それが、技術補佐員さんに来てもらってからデータ整理もどんどん進み、今年は国内会議1件、国際会議1件発表、、、欧文誌1本、、、急激に研究が進みました。



今年は国内会議1件、国際会議1件発表、、、欧文誌1本、、、急激に研究が進みました。

ベビーシッター利用料補助制度利用者

ベビーシッター利用料補助制度利用者 / 加藤医学研究所 共産細胞室 古田裕美さん



今年度4月からベビーシッター利用料を補助していただいています。現在、1歳になる息子と夫婦の3人家族です。昨年、夫婦共に関西から転勤し、新しい職場に勤務することとなり、近所に親戚友人もいないといった住み慣れた環境で新しい職場に働く私たちが夫婦は、休まずに仕事をすることができ、この支援制度に大変感謝しています。

ベビーシッター利用料補助制度利用者

ベビーシッター利用料補助制度利用者 / 工学研究科 佐多敦子准教授



昨年度は子供が病気に罹った際、病児対応可能なベビーシッターの利用によって休まずに仕事をすることができました。この支援制度のお陰と大変感謝しています。

出産・子育ては女性研究者にとってはハードルになることは事実で、私のように夫や親類に近くに住んでいない場合は、子供が病気をした時や出張の時、ベビーシッターを利用することは助かると思います。

他の教員と同じように仕事をすることができない状況にもどかしさもあり、、、この制度のおかげで、大学からの心強いサポートのおかげで気持ちの上でもゆとりをもって仕事を進めることができるようになりました。

病後児保育室利用者

病後児保育室「星の子ども」利用者 / 大学病院附属産科医療センター 坂合修徳科 笠原靖講師



私たち夫婦が共に働いているため、育児は公的保育所に息子（2歳半）を預けております。私たちにほかに自由に身内がなく、ひとたび子供が病気を患った場合は、大変なことになると思います。

、、母親である女性の労働支援だけでなく、実は父親にも大きな安心感を与えてくれ、、そのメリットは極めて大きいと思います。

アンケートにも書きましたが、病後児保育室を利用できたことは、母親としての女性の労働支援だけでなく、実は父親にも大きな安心感を与えてくれ、心配なく仕事をする事ができ、そのメリットは極めて大きいと思います。

大学が支えてくれる！！

③ 次世代支援プログラム

次代を担う女性科学者の育成

○女性研究者フォーラム、ネットワーク形成

H18.10.14、H19.6.9、H20.5.24、(H18.12.23 理系白書シンポジウム)
(H21.2.28 総括シンポジウム)

○サイエンス・エンジェル制度

自然科学系各部署女子大学院生(141名)

身近なロールモデル(世代の近い先輩)が小中高生への理系進路啓発

母校への出張セミナー(28回)

科学館等での科学イベント活動(7回)

オープンキャンパス(3回)

自然科学研究に従事する使命感・責任感の醸成・研究者の卵としてのスキルアップ

部局交流会(12回)、研修会・オリエンテーション他(13回)



H20年度 SA



H19年度



沖繩八重山高校(2007.7.13)



仙海市科学館(2007.2.24)



仙台市天文台(2008.9.6-7)



サイエンス・エンジェル研修会



サイエンス・エンジェルブック
(2009.2 発刊)

学内外での双方向研究者育成(サイエンス・エンジェル制度)

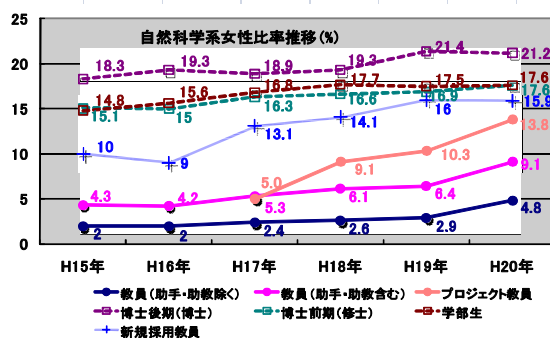
- 理系進路啓発
ロールモデルとして(中高生)
(小学生)科学への興味・(父兄)理解の促進・地域連携
(⇒ 継続的行事化 with 市民センター)
- 院生のスキルアップ(新しい教育システム)
メンターとの交流
院生相互の交流(異分野研究の理解)
社会人・研究者としての基礎力・リーダーシップ養成・向上
(卒業後の進路:助教、研究員、科学コーディネーター、企業研究者等)

-

○サイエンス・エンジェル(東北大学)
東北大学においては、理系部局の大学院に進学する女子学生支援や研究者を志す女子学生啓発のためにサイエンス・エンジェル(SA)制度を創設し、母校の出張セミナーや出前講座などを行っている。

平成19年度
内閣府男女共同参画白書

女性比率向上・学内施策策定・意志決定への女性参画



教員: ~10%
 教員(P): 5%へ(倍増)
 新規採用: 16%へ(目標まで5%)



男女共同参画の推進に向けた取組

女性教員の増加に向けた積極的かつ実効性のある目標の設定・実施、教職員の育児と仕事の両立支援策の導入など、総合的・計画的な取組を推進する。

次期中期目標・中期計画にも反映

機関中枢部・意志決定機構への女性参画

- 教育研究評議会 2名
- 総長特別補佐(男女共同参画担当) 1名
- 総長特任補佐(総長室員) 3名
- 評価分析室員 1名
- Distinguished Professor 3名/30名
- G-COE Leader 2名

本モデル事業の達成目標と達成状況

① 育児・介護支援プログラム

- 1) 支援制度利用者を延べ30名以上
- 2) 短時間勤務制度の定着

延べ39名達成
 H19年度教員対象試行 2名
 H20年度全学実施 8名

② 環境整備プログラム

- 3) 病後児保育室利用者を300名以上
- 4) 各部局における環境整備

年間利用者:H19:300名、H20:389名達成
 女性休憩室:H19年度全研究科設置

次世代支援プログラム

- 5) SA120名以上

SA141名

学内の女性参画

- 6) 女性研究者の交流
- 7) 女性教員0名の部局の解消
- 8) 意思決定組織女性比率30%以上

女性研究者フォーラムの毎年度開催
 達成(教員比率9.1%)
 新規採用比率16%へ
 総長室、評価分析室などへの参画
 (指導的教員の養成の必要性⇒後継事業)

平成21年度本モデル事業の継続状況



① 育児・介護支援プログラム

- 1) 支援要員・ベビーシッター → 学内事業として継続
- 2) 短時間勤務制度(完了) 本制度へ (各部局制度と併用)

② 環境整備プログラム

- 3) 病後児保育室 → 学内事業として継続
- 4) 環境整備(完了) 各部局主体へ

③ 次世代支援プログラム

- 5) SA制度 → 学内事業として継続

学内の女性教員の参画・活躍促進

- 6) 女性教員0名の部局の解消
- 7) 意思決定組織女性比率30%以上 → 新事業”杜の都ジャンプアップ事業 for 2013”として展開
- 8) 女性研究者の交流

学内事業 杜の都女性研究者ハードリング支援事業 (H21年度経費)	
支援要員制度、ベビーシッター	9,500 千円
病後児保育室	8,300 千円
サイエンス・エンジェル(39名)	1,500 千円
推進室経費	8,800 千円
総額	28,100 千円

女性研究者育成支援推進室	
室員18名、スタッフ4名	室員27名、スタッフ3名
女性研究者フォーラム(毎年1回)	キックオフシンポジウム (H21.8.6) 男女共同参画シンポジウム(H21.11.28予定) 世界トップリーダー養成セミナー(7回予定) 研究スタイル確立セミナー(3回予定)



東北大学での女性研究者支援



東北帝国大学入学の女子学生
サイエンス・エンジェル
In 1913年

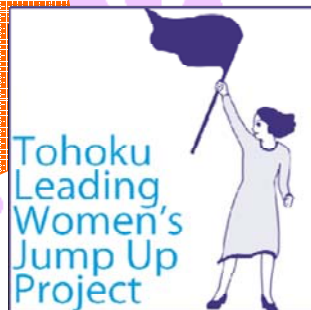
男女共同参画委員会 H13~
(東北大学宣言)



H18~20 科学技術振興調整費
「女性研究者支援モデル育成」
杜の都女性科学者ハードリング支援事業

H21~ 東北大学
杜の都女性研究者ハードリング支援事業

輝く女性研究者育成は
WLUの使命



H21~25 科学技術振興調整費
杜の都ジャンプアップ事業 for 2013



東北大学

平成21年度科学技術振興調整費
「女性研究者支援システム改革加速」



杜の都ジャンプアップ事業 for 2013

東北大学女性研究者誕生100年、次なる100年にむけて！



H18-H20 文部科学省科学技術振興調整費
「女性研究者支援モデル育成」
杜の都女性科学者ハードリング支援事業



門戸開放

1913:女子学生に日本の大学
として初の入学を許可



丹下ウメ



黒田チカ



牧田らく



TOHOKU
UNIVERSITY

東北大学の女性教員の現状

H21.3.31

	理学系	工学系	農学系	当該課題 対象分野計
教授	2名(1.7%)	6名(2.0%)	1名(2.6%)	9名(1.9%)
准教授	2名(1.8%)	7名(3.1%)	1名(2.8%)	10名(2.7%)
講師	1名(7.7%)	1名(5.3%)	0名	2名(6.3%)
助教	15名(10.5%)	21名(6%)	7名(25%)	43名(8.3%)
合計	20名(5.1%)	35名(3.9%)	9名(8.8%)	64名(4.6%)

第3期科学技術基本計画における新規採用女性比率
理学系20%、工学系15%、農学系30%

3

本加速プログラムによる新規採用

分類	H21	H22	H23	H24	H25	合計
理学系	2	2	1	3	1	9
工学系	4	2	6	1	1	14
農学系	2	2	1	1	1	7
合計	8	6	8	5	3	30

理学系: 理学研究科、生命科学研究科、薬学研究科
工学系: 工学研究科、情報科学研究科、環境科学研究科、医工学研究科、
金属材料研究所、流体科学研究所、電気通信研究所、多元物質科学研究所
農学系: 農学研究科

本新規採用は定員枠の常勤ポストでの
採用であることを決定済み

4

H21～H25の女性教員採用計画

分類	H21	H22	H23	H24	H25	合計
理学系	7(2)	10(2)	8(1)	9(3)	10(1)	44(9)
工学系	12(4)	11(2)	16(6)	12(1)	13(1)	64(14)
農学系	2(2)	2(2)	3(1)	2(1)	3(1)	12(7)
合計	21(8)	23(6)	27(8)	23(5)	26(3)	120(30)

(括弧内の数字は新規採用計画によるもの)

過去5年間の女性教員採用実績(／年):

理学系:6.17人、工学系:9.67人、農学系:1.83人

加速プログラムの30名を加え、120名の採用を計画 ⁵

杜の都ジャンプアップ事業 for 2013 内容について

能力・職階のジャンプアップ!

「自立し、共生し、未来を育み、サイエンスを拓く

杜の都女性研究者リーダー」を育成

1. 世界トップクラス研究リーダー養成プログラム

沢柳フェロー(女性教授メンター)と部局メンター

複数メンター制による助言・指導

Distinguished professorによる能力アップセミナー

2. 新ネットワーク創生プログラム

WEBネットワークシステム:情報共有と女性研究者の研究発信

学内の異分野間の人的ネットワークの創生

3. 研究スタイル確立支援プログラム

女性研究者の研究スタイル確立のための支援

男性も含めた全学の男女共同参画意識の啓発・醸成

6

世界トップクラス研究リーダー 養成プログラム

- 複数メンター制による助言・指導
 - 沢柳フェロー
 - 部局メンター
- 各種セミナーの開催(月1回)
 - 対象: 博士課程以上の女性研究者



7

複数メンター制による助言・指導

✓ 沢柳フェロー

全学女性教授(37名)
のうち、人物ならびに
学識においてロールモ
デルにふさわしい人物
を総長が任命し、メン
ターとする。



✓ 部局メンター 所属部局の教授



沢柳政太郎:
東北帝国大学初
代総長。開学に
当たり「門戸開
放」というとい
うポリシーを打ち
出し、1913年に
日本で初めての
女子の入学を認
めた。

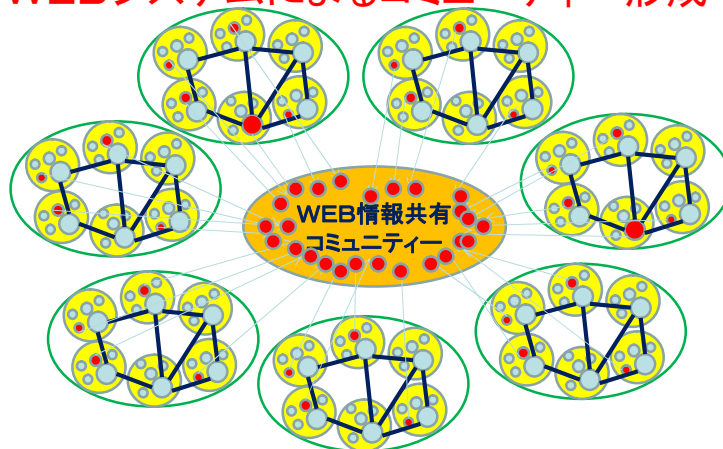
新ネットワーク創生プログラム

- 情報共有および研究発信用WEB等ネットワークシステムの構築
- 学内の医歯系、文系の異分野との連携
 - 科学哲学・科学技術倫理、理科教育、ジェンダー論
 - GCOEプログラム「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生(代表:辻村みよ子教授)」

9

ジャンプアップ事業での対策

- 沢柳フェローと部局メンターによる組織化
- WEBシステムによるコミュニティ形成



コミュニティの体制

- 本プログラムに直接参加する理工農学研究
者はコアとして活動
- 学内の医学、歯学、文系との連携
 - 情報共有による全学的な女性研究者のネット
ワーク形成とその成長の助成
 - GCOEなどとの連携
- 学外の研究者との情報交換と交流
 - 東北大学では先端を切って行ってきた

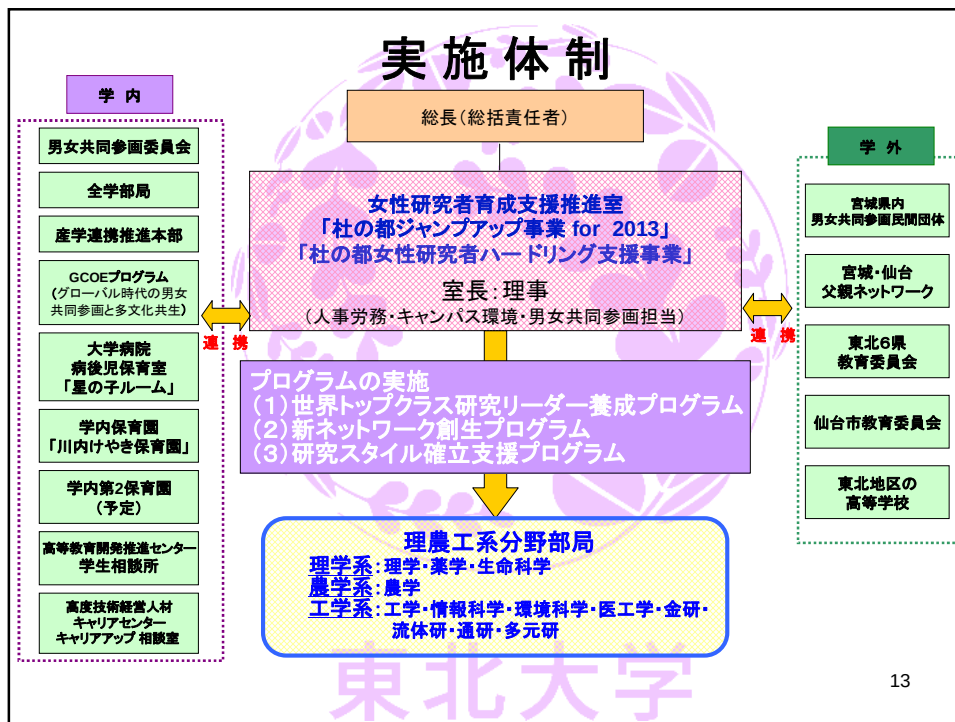
研究スタイル確立 支援プログラム

現行の支援制度等の周知
男性も含めた男女共同参画の意識啓発
女性研究者の研究スタイルの確立支援

- セミナーやワークショップの開催
- 相談窓口など
- 支援要員制度
 - ハードリング支援継続事業との連携



12



13

井上プラン(東北大学アクションプラン)

2009年度改訂版

世界リーディング・ユニバーシティに向けて

5-(3) 大学を支える人材の確保・活用を図れる人事システムの構築

D 男女共同参画の推進に向けた取組

女性教員の増加に向けた積極的かつ実効性のある目標の設定・実施、教職員の育児と仕事の両立支援策の導入など、総合的・計画的な取組を推進する。

次期中期目標・中期計画にも反映



14

現在までの進捗状況

- 新規採用について（今年度の計画は8名）
 - 4月、5月に 7名の新規採用（事業の対象外）
 - 10月1日付に 2名採用（工学）
 - さらに数名採用される予定
- スキルアップ経費について
 - 海外へ5名、国内へ10名 採択 さらに随時募集の予定
- 各種セミナーの開催
- 女性研究者データベースの整理中

15

期待される効果および目標

- (1) 女性教員数の増加（5年間で120名）
- (2) 女性研究者をリーダーとする研究プロジェクトや研究業績数の増加
- (3) 異分野融合学問領域の研究の創出
- (4) 全学の男女共同参画意識の醸成により、希望の研究スタイルと実際の研究スタイルの不一致の解消
- (5) 東北大学の女性研究者の世代や分野を超えた交流の深化

<http://www.morihime.tohoku.ac.jp/>



7. 平成21年度東北大学男女共同参画委員会委員名簿

所 属 ・ 職 名	氏 名
理事(人事労務・環境・男女共同参画担当)	折 原 守
総長特別補佐(男女共同参画担当)	大 隅 典 子
文 学 研 究 科 准 教 授	下 夷 美 幸
教 育 学 研 究 科 教 授	生 田 久 美 子
○ 法 学 研 究 科 教 授	辻 村 み よ 子
経 済 学 研 究 科 教 授	吉 田 浩
理 学 研 究 科 教 授	早 坂 忠 裕
医 学 系 研 究 科 准 教 授	青 木 洋 子
歯 学 研 究 科 教 授	山 本 照 子
薬 学 研 究 科 准 教 授	吉 成 浩 一
工 学 研 究 科 教 授	熊 谷 泉
農 学 研 究 科 准 教 授	冬 木 勝 仁
国 際 文 化 研 究 科 教 授	島 途 健 一
情 報 科 学 研 究 科 教 授	徳 山 豪
生 命 科 学 研 究 科 教 授	十 川 和 博
環 境 科 学 研 究 科 教 授	丸 山 公 一
医 工 学 研 究 科 教 授	田 中 真 美
教 育 情 報 学 研 究 部 教 授	村 木 英
○ 金 属 材 料 研 究 所 教 授	米 永 一 郎
加 齢 医 学 研 究 所 准 教 授	千 葉 奈 津 子
流 体 科 学 研 究 所 准 教 授	白 井 敦
電 気 通 信 研 究 所 教 授	玉 田 薫
東北アジア研究センター 准 教 授	柳 田 賢 二
多 元 物 質 科 学 研 究 所 教 授	永 次 史
病 院 准 教 授	渡 み か
国 際 交 流 セ ン タ ー 講 師	山 田 直 子
学 生 相 談 所 教 授	吉 武 清 實
総 務 課 長	丸 山 克 彦

委員長 、 ○ 副委員長

平成 21 年度東北大学男女共同参画委員会 委員会開催等記録

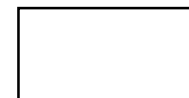
－委員会日程、主要議題及び具体的活動について－

- 平成 21 年 4 月 23 日 東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）公募開始
・応募締切 平成 21 年 6 月 26 日
- 平成 21 年 5 月 12 日 第 66 回 委員会開催
1. 副委員長の選出について
 辻村 みよ子委員（法）、米永 一郎委員（金研）を引き続き副委員長とすることが了承された。
2. 各WGの座長及び構成員について
 各WGの座長について、折原理事から推薦があり了承され、構成員は後日希望を取り、調整後、決定することとした。
3. 第 3 回東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業（ローズ支援事業）公募について
 公募要項の文言等修正は執行部で検討、決定することとした。
- 平成 21 年 5 月 28 日 第 3 回東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業（ローズ支援事業）公募開始
・応募締切 平成 21 年 6 月 12 日
- 平成 21 年 7 月 2 日 第 67 回 委員会開催
1. 第 3 回東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業（ローズ支援事業）審査結果
 審査会結果について説明があり、了承された。
2. 平成 21 年度東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）公募結果及び審査委員の選出
 公募結果について説明があった。審査員については執行部及び奨励制度 G に一任することとした。
3. 第 8 回東北大学男女共同参画シンポジウム
 標記シンポジウムの内容、開催日時及び場所については広報 G で検討することとした。
4. 両立支援 G の活動
 両立支援 G では、第二保育園設置に向けての活動をすることが了承された。
- 平成 21 年 9 月 28 日 第 68 回 委員会開催
1. 平成 21 年度東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）審査結果
 審査会結果について説明があり、了承された。
2. 第 8 回男女共同参画シンポジウム
 標記シンポジウムの概要について説明があり、了承された。
3. 平成 21 年度実態調査WG活動
 部局長アンケートを実施することが了承され、その結果を上記シンポジウムでのディスカッションの材料の 1 つとすることとした。

- 平成 21 年 11 月 6 日 第 69 回 委員会開催
1. 第 8 回東北大学男女共同参画シンポジウム
標記シンポジウムのアンケート内容について了承された。また、委員の出欠確認及び当日の役割についてはメールにて確認を行うこととした。
- 平成 20 年 11 月 22 日 第 8 回東北大学男女共同参画シンポジウム開催
「東北大学男女共同参画の現状～本音で語る課題と展望～」
- 平成 21 年 12 月 17 日 第 70 回 委員会開催
1. 平成 21 年度男女共同参画委員会報告書について
標記報告書の構成について説明があり、了承された。
 2. 新たな保育施設の設置について
新たな保育施設設置検討にあたっては星陵及び青葉山地区所属の委員を両立支援 G に加えることが了承された。また、病院内保育所に星陵地区以外の教職員等も対象とするよう病院へ要望することとした。
- 平成 22 年 3 月 9 日 第 71 回 委員会開催
1. 平成 21 年度男女共同参画委員会報告書
各委員より本年度の所属部局の取組状況について報告が行われ、必要に応じ加除修正を行うこととした。
 2. 平成 22 年度東北大学男女共同参画奨励賞(沢柳賞)公募
昨年度と同様に行うことが了承された。
 3. 第 4 回東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業(ローズ支援事業)公募
昨年度と同様に公募を行うことが了承された。ただし、同一研究室から同一国際学会等への参加支援の申請がある場合、研究室の教授等に推薦順位を付してもらうこととした。
 4. 新たな保育施設の設置
青葉山地区における新学内保育施設の設置に向けた検討状況について説明があった。また、設置場所の検討について、工学研究科長に対し要望書を提出することとした。

平成 13 年度東北大学男女共同参画委員会報告 (H14.4.16 評議会報告) に対する対応状況 (抜粋)

報 告 書 の 概 要		対 応 策	備 考
1. 全学的アピールの採択と部局WG等の設置			
(1)	・東北大学男女共同参画推進宣言	・第 1 回男女共同参画シンポジウムにおいて宣言 (14.9.28)。	
(2)	・各部局ごとに男女共同参画WGを設置	・設置について、委員会へ報告済 (14.7.22)。	
2. ジェンダー学講座・科目の設置と広報活動の拡充			
(1)	・ジェンダー学等の男女共同参画関連分野の科目を複数開講 ・ジェンダー学専任教官の配置 ・ジェンダー研究関連講座担当候補者リストの作成	・全学教育科目 基幹科目として、平成 17 年度から継続して「ジェンダーと人間社会」を開講。また、平成 21 年度からは「体と健康」を開講。	学務審議会との連携
(2)	・男女共同参画委員会主催の講演会・シンポジウムの開催 ・全学教育審議会主催の講演会・シンポジウムの開催 ・各部局主催の講演会・勉強会の開催	・平成 14 年度から継続して、男女共同参画シンポジウムを開催し、計 8 回実施。 ・今後検討。 ・本報告書「各部局の取組み」参照。	広報WG
(3)	・研究補助・懸賞論文制度の導入 ・研究調査のための海外視察・調査研究プロジェクトの設立等 ・学外の研究者等との学際的な共同研究を奨励・促進	・平成 15 年度から継続して、男女共同参画奨励賞 (沢柳賞) を実施し、計 7 回表彰。 ・21 世紀COEプログラム「男女共同参画社会の法と政策」拠点と連携。	奨励制度WG
(4)	・研究成果の公表と広報・啓発活動	・男女共同参画委員会HPにおいて、活動内容等を掲載。 ・男女共同参画シンポジウムにおいて、沢柳賞受賞者による受賞講演及び成果報告講演を実施。	広報WG



報 告 書 の 概 要		対 応 策	備 考
3. 方針決定機関等への女性教官の参画			
(1)	・東北大学の方針決定機関におけるジェンダー・バランスの確保	・平成 18 年度から総長特別補佐(男女共同参画担当)を設置し、同職へ女性教員が就任。	
(2)	・本学の各審議機関や計画分析評価等を行う「室」等に女性教官枠登用	・評議会に報告・了承済(14.4.16)。	
5. とくに女性教官が少ない分野での男女共同参画の推進			
(1)	・ジェンダー・バランスの現状と分析結果の取りまとめ	・評議会に報告・了承済(14.4.16)。 ・本報告書「中期目標・中期計画達成のための各部局の取組み」参照。 ・平成 18 年度から平成 20 年度まで文部科学省 科学技術振興調整費『杜の都女性科学者ハードリング支援事業』を実施。平成 21 年度以降も事業継続。 ・平成 21 年度から文部科学省 科学技術振興調整費『杜の都ジャンプアップ事業 for 2013』を実施。	
(2)	・採用における性差別・性差に基づく不公正な取扱いの有無及び検証結果の取りまとめ		
6. 研究・教育における男女共同参画実現のための環境整備			
(3)	・研究費の配分、留学機会と費用配分での配慮	・平成 19 年度から大学院女子学生海外渡航支援事業(通称:ローズ支援事業)を実施。	奨励制度WG
(5)	・設備の改善(女性用トイレの増設、更衣室の整備等)	・現状について、委員会へ報告済(14.7.22)。 ・『杜の都女性科学者ハードリング支援事業』において、「環境整備プログラム」を実施し、自然科学系全部局に女性用休憩室を設置。	
(6)	・子育て支援体制の確立 ・男性の育児休業制度の活用促進 ・産休・育休中の研究補助体制 ・介護休業制度等の確立	・「東北大学川内けやき保育園」を開園(17.9.1)。 ・育児休業、育児部分休業とも子が 3 歳に達するまで取得することができ、育休代替職員も雇用可能とした。 ・介護休業、介護部分休業とも約 6 月の範囲内で取得することができることとした。 ・『杜の都女性科学者ハードリング支援事業』において、「育児・介護支援プログラム」を実施。	両立支援WG

報 告 書 の 概 要		対 応 策	備 考
7. 職員等の雇用・昇進面での平等実現と労働環境の整備			
(5)	・労働時間の短縮 ・ワーク・シェアリング ・在宅勤務制度などの導入	・育児のための短時間勤務制度の新設(20.4.1)。 ・就業規則(育児休業等規程)により、職員から請求があった場合は、子(未就学児)を養育するため、労使協定にかかわらず超過勤務時間を1月24時間、1年150時間以内とすることとしている。 ・時間外労働時間の縮減等に努めるよう周知。	
8. 育児および介護における性別役割分業の改善と両立支援策			
(1)	・学内保育園の具体的な調査・検討	・「東北大学川内けやき保育園」を開園(17.9.1) ・「東北大学星の子保育園」を開園(22.3.1) ・青葉山キャンパスでの保育所設置を検討開始(21年度)	両立支援WG
(2)	・育児休業制度の運用システムの改善 ・産休・育休中の臨時雇用等の補助体制を確立	・平成16年4月以降、代替職員制度を一本化し、育児休業の請求期間を任期とする育休代替職員を雇用可能とした。 ・「教員の任期に関する規程」を改正し、育児休業等による任期の延長を認めることを可能とした。 ・『杜の都女性科学者ハードリング支援事業』において、「育児・介護支援プログラム」を実施。	両立支援WG
(3)	・介護サービスの態様を検討	・平成16年4月以降、介護休暇制度から介護休業制度とし、負傷、疾病、老齢又は身体上若しくは精神上の障害により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があり、常時介護を必要とする状態にある者の介護をするため、休業することができることとした。	
(4)	・育児・介護、さらに病児看護のための休暇制度とともに、支援手当や支援金の一時貸与の制度	・平成14年4月以降、子(未就学児)の看護をするための特別休暇を年5日以内、取得できることとした。	

報 告 書 の 概 要		対 応 策	備 考
の の の			
(2)	・単身赴任者手当の取得条件等を改善	・今後検討	
10. 男女共同参画推進のための不服申立制度・救済制度等の整備			
(1)	・不服を申立制度、及び問題解決にあたる恒常的な機関の設置	・男女共同参画委員会内に相談窓口設置(14.1.18)	ハラスメント相談窓口との連携
(2)	・相談窓口や意見箱、日常的な調査・監督にあたるオンブズパーソン制度の設置	・今後検討	
11. 教職員の旧姓使用の拡大			
	・旧姓使用者の便宜を検討	・適用済(H13.12.26)	
12. 大学院生・学部学生の研究・勉学環境の改善			
(1)	・教育・厚生施設等の設備状況の点検・改善	・総長裁量経費により、川内南地区・北青葉山地区の厚生施設の改修及び設備改善を行った。(平成 16 年～17 年度)	
(2)	・カリキュラムや演習教育場面等における性的差別取扱い等の調査改善	・今後検討。	
13. 非常勤講師の処遇と研究環境の改善			
	・非常勤講師の教育環境・雇用環境について、性別に由来する差別的取扱いや慣行がないかを調査・改善	・今後検討。	



第8回 東北大学男女共同参画シンポジウム

東北大学
男女共同参画
の
現状

～本音で語る課題と展望～

平成21年

11 / 28 土

13:00～16:40

会場 東北大学
片平さくらホール
2階 会議室
対象 教職員・学生等
その他

主催 東北大学・東北大学男女共同参画委員会
<http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo>

共催 東北大学グローバルCOEプログラム「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」(拠点リーダー:法学研究科 教授 辻村みよ子)



ごあいさつ



東北大学 総長
井上 明久

第8回東北大学男女共同参画シンポジウムを開催するにあたり、ご挨拶させていただきます。

東北大学は、「研究第一主義」「門戸開放」「実学尊重」を大学理念としておりますが、その一つであります「門戸開放」において、大正2年（1913年）に初代沢柳政太郎総長が3人の女子学生に対して入学を許可しており、これは帝国大学としては初の女子学生に対する入学許可でありました。このような輝かしい伝統と実績のもと、本学では平成13年に全学的組織として男女共同参画委員会を発足させ、平成14年9月に公表した「男女共同参画推進のための東北大学宣言」を指針として、シンポジウムの開催、「男女共同参画奨励賞（沢柳賞）」の創設、アンケートによる実態調査、相談窓口の設置、国立大学初の学内保育所（川内けやき保育園）の開設、男女格差の是正、研究・労働環境の改善、両立支援体制の確立などに全学をあげて鋭意取り組み、さらには男女共同参画推進のための大学間ネットワークの形成に邁進してまいりました。また、文部科学省 科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」において、本学の提案した「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」が平成18年度に採択され、その事業実現へ向けて「女性研究者育成支援推進室」を設置し、本学自然科学系分野の部局を中心に、女性研究者の出産・育児・介護支援、環境整備、そしてサイエンス・エンジェルらによる次世代支援策などを実施いたしました。さらに、本学では平成20年 GCOE プログラム（社会科学分野）において「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」が採択され、この分野での教育・研究の大きな成果をあげております。

それらの活動が高く評価されたことが大きな要因となり、本年度には、科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」事業において、「東北大学杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」が採択されました。

2013年は上記の東北大学の3人の女子学生入学から100年目にあたり、能力・職階のジャンプアップを図り、世界トップリーダーとして必要な幅広い学問領域を見渡せる「自立し、共生し、未来を育み、サイエンスを拓く杜の都女性研究者」を育成するという目的で、5年間で120人の女性教員を採用し、そのうち30人の雇用支援を文部科学省科学技術振興調整費から受けるという計画を推進してまいります。

さて、今回の東北大学男女共同参画シンポジウムは、平成14年から毎年開催してまいりましたシンポジウムの第8回目であります。今回は第7回沢柳賞授賞式、第5回沢柳賞受賞プロジェクト成果報告講演に引き続きまして、本学の男女共同参画活動のプロジェクトリーダーの先生方から現状報告をして頂き、それをもとに、大学での男女共同参画の実態と問題点を、フロアからのご意見も交えて、パネルディスカッション形式で、本音で討議していただきます。

受賞講演、報告、討議を通じまして、今日のわが国の大学における男女共同参画の現状と問題点を把握し、大学、わが国、そして世界の男女共同参画における一層の推進のために、学内外の皆様とともに考え、意見を交換する貴重な機会としていただければ幸いと存じます。

今回のシンポジウムの成果が本学の教育・研究者のみならず、わが国全体の男女共同参画社会の実現に大きく寄与できますことを祈念いたしまして挨拶とさせていただきます。

平成21年11月28日

プログラム

開会挨拶		東北大学 総長 井上 明久	13:00~13:10	
第1部	東北大学男女共同参画奨励賞(沢柳賞)授賞式・講演		13:10~14:30	
第7回沢柳賞 授賞式				
● 審査結果及び講評 男女共同参画委員会 委員長 折原 守 ● 授 与 東北大学 総長 井上 明久				
研究部門	離婚後の養育費政策と女性の地位に関する研究 ―国家による家族介入の政策の両義性― 文学研究科 准教授 下夷 美幸			
活動部門	博士課程後期3年の課程の女子学生の優れた研究業績に対する顕彰活動(黒田チカ賞) 青葉理学振興会			
活動部門(特別賞)	性差に基づく高齢者終末期ニーズの調査と啓発 病院 医員 山崎 都			
プロジェクト部門	女性研究者とキャリア形成の条件 ―留学生のキャリア形成過程に着目して― 教育学研究科 朴 賢淑 社会保険労務士 村山 浩之 経済学研究科 小形 美樹 教育学研究科 李 智			
第7回沢柳賞受賞者(研究部門・活動部門)受賞講演				
第5回沢柳賞受賞者(プロジェクト部門)成果報告講演				
男女別学における生徒のライフ／キャリアデザイン ―教育目的とカリキュラムの分析― 東京文化短期大学 助教 尾崎 博美 立教大学 学術調査員 八木 美保子 教育学研究科 教授 水原 克敏 教育学研究科 教授 生田 久美子				
国際労働移動が家族関係にもたらす影響 ―性別役割の研究を中心に― 静岡大学 講師 ヤマモト ルシア エミコ				
休 憩			14:30~14:40	
第2部	東北大学男女共同参画の現状 ～本音で語る課題と展望～		14:40~16:30	
東北大学男女共同参画の現状報告			14:40~	
● 東北大学全体の報告 法学研究科 教授 辻村 みよ子		● ハードリング事業の報告 理学研究科 教授 小谷 元子	● ジャンプアップ事業の紹介 医工学研究科 教授 田中 真美	
パネルディスカッション				15:30~
農学研究科 研究科長 工藤 昭彦 薬学研究科 研究科長 永沼 章 法学研究科 教授 辻村 みよ子		理学研究科 教 授 小谷 元子 医工学研究科 教 授 田中 真美 コーディネーター: 情報科学研究科 教授 徳山 豪		
閉会挨拶		男女共同参画委員会 委員長 折原 守		

平成21年度「沢柳賞」審査結果および講評

「沢柳賞(東北大学男女共同参画奨励賞)」は、平成15年度に、東北大学における男女共同参画を推進するために、教職員および学生の皆さんの男女共同参画に関連する研究や活動を奨励することを目的に設立されました。名称は、東北大学の理念である「門戸開放」の方針を打ち出し、全国に先駆けて女子学生に帝国大学の門戸を開く素地をつくった初代総長沢柳政太郎の功績にちなんでいます。沢柳賞の対象は研究部門、活動部門、プロジェクト部門の3部門からなり、審査においては、男女共同参画に関連する研究や活動の奨励、男女共同参画社会実現へ向けての積極的な提言や企画を重視しています。第7回に当たる本年度も公募によって課題を募り、その結果、研究部門に1課題、活動部門に3課題、プロジェクト部門に5課題の計9課題の応募がありました。厳正な審査により、以下のように受賞者が決まりましたので、審査の講評とあわせてご報告いたします。



男女共同参画委員会
委員長

折原 守

第7回「沢柳賞」受賞者 —研究部門—



略 歴

お茶の水女子大学大学院家政学
研究科修士課程修了、
社会保障研究所研究員、日本女
子大学助教授、法政大学助教授
等を経て、2007年より現職、
博士(社会科学)

離婚後の養育費政策と女性の地位に関する研究 —国家による家族介入的政策の両義性—

文学研究科 准教授 下夷 美幸

講演要旨

本研究は、離婚後の養育費政策に関する日本の歴史的研究、ならびに米国・英国との比較政策研究である。1990年代以降、離婚母子世帯は急増しているが、母子世帯の所得水準はきわめて低い。その要因の一つに、父親の養育費の不払いがあげられる。日本では、女性や子どもなど家族内の弱者保護の仕組みが未整備であるが、とりわけ、離婚後の養育費確保のための制度は、司法制度としても、福祉政策としても不十分で、実効性・有効性を欠いている。こうした状況は、女性にとって離婚の選択を困難なものにしており、真の男女共同参画社会の実現を阻む要因となっている。

現在、家族の個人化が進行しているが、これは近代化の徹底の過程であり、家族がもたらしうる抑圧からの個人の解放という意義がある。しかし半面、自立が困難な家族メンバーをいっそう脆弱な存在とするという危険性をも伴っている。よって、家族の個人化時代にあつては、自立支援の観点からも、家族内の弱者を保護するシステムが不可欠である。

まさに養育費制度は家族内の弱者保護の仕組みであり、離婚後の母子世帯の自立支援の政策として、日本でも欧米諸国で実施されているような実効性のある制度が必要である。ただし、米国・英国の検討からは、養育費制度には家族に対する国家の不当な介入という危険性がみえて、なかでも、制度の直接的な対象となる母親のプライバシー侵害という点には警戒が必要である。これらの先行事例を踏まえて、日本での制度設計や政策構想においては、家族という私的領域に国家が不当に介入すべきではないという「家族不介入」原則の意義を再認識し、「公権力への懐疑」を怠らないこととともに、男女共同参画社会の実現に向けた「家族内の弱者保護」を基本原則とすることが重要である。

主要著書等

【著 書】

- 『養育費政策にみる国家と家族：母子世帯の社会学』、勁草書房、2008年。

【論 文】

- 「[リスク社会]下の現代家族—その可能性と社会的条件—」、『社会学研究』85号、2009年。
- 「家族の現代的変容と社会福祉」、『社会福祉研究』102号、2008年。
- 「アメリカにおける養育費政策の現状とその作用」、『大原社会問題研究所雑誌』594号、2008年。
- 「家族の社会的意義とその評価—育児・介護の担い手としての家族—」、本澤巳代子・ベルント・フォン・マイデル編『家族のための総合政策—日独国際比較の視点から—』、信山社、2007年。
- 「母子世帯政策の日本の特徴—アメリカ及びイギリスとの比較を通じて—」、駒村康平編『次世代のための家族政策の確立に向けて』、社会経済生産性本部、2007年。

講 評

離婚後の母子世帯に対する養育費制度の変遷を中心に、家族福祉政策を広く対象として、アメリカやイギリスと対比して、日本の現状と問題点を描き出す、視野の広い研究である。日本の家族政策として、政府が家族に介入せず、家族の自助努力に委ねてきたために、実際には弱者である母子がきわめて不利な状況に置かれていることについて、氏の研究では、その日本の特徴的な姿を、歴史的にも社会学的にも丹念にかつ重厚に立証している。そのうちで、真の男女平等のために、また子の福祉のために、政府による支援が必要であることを、説得力をもって展開したものであり、沢柳賞にまさにふさわしい研究成果であると評価した。

第7回「沢柳賞」受賞者 ー活動部門ー

博士課程後期3年の課程の女子学生の 優れた研究業績に対する顕彰活動(黒田チカ賞)

青葉理学会 代表:理事長 荻野 博(東北大学名誉教授、放送大学副学長)

講演要旨

学生時代に受けた一つの賞が、その後の人生に大きな影響を与えることは、男女を問わないことである。青葉理学会は、男女共同参画の精神を踏まえ、女性研究者の育成を目指すために、「黒田チカ賞」を制定し、顕彰活動を行っている。

青葉理学会は、「理学における基礎的研究の成果の発表又はその交流に資する諸事業、あるいは理学教育の分野における有益な諸事業に助成を行い、もって理学の振興に寄与することを目的」(青葉理学会会則第3条)として、平成10年5月に発足した。青葉理学会の重要な活動の一つは、優れた学生の顕彰であり、現在、「青葉理学会賞」、「黒田チカ賞」、「青葉理学会奨励賞」の3賞を授与している。この中で、「黒田チカ賞」は、「東北大学大学院理学研究科および生命科学研究科博士課程後期3年の課程在学中の女性で、理学研究に優れた研究業績を挙げた者に贈る賞」である。

「黒田チカ賞」は、本学の建学以来の理念の一つである門戸開放により、日本で最初的女子学生として入学した3名の中の一「黒田チカ」の名にちなんで制定された賞である。推薦された候補者の中から、理事会内に設置された選考委員会で、若干名(概ね毎年3名程度)を選考して顕彰している。

平成10年度から始まったこの顕彰制度によって、「黒田チカ賞」には平成20年度まで、合計31名の優れた女子学生が顕彰された。これまで受賞した専攻(研究分野)の内訳は、数学専攻2名、地球物理学専攻4名、化学専攻9名、地学専攻7名、生物学専攻(平成15年度より生命科学研究科)9名である。そしてこの賞を受賞した女子学生達が、その後も研究活動を断念することなく、次代の基礎科学研究の中核を担う重要な若手研究者として、それぞれの分野で活躍し続けている。本賞受賞者には、大学や研究機関で職を得ている人(准教授・講師・助教・研究員)12名、任期付きの研究職(特別研究員・教育研究支援者・COEフェロー等)ポストを得ている人11名、企業等で活躍している人5名などを数える。平成10年度の第1回受賞者の中の一人は、南極地域観測事業において我が国で初の女性越冬隊員となった坂野井和代さん(現在、駒澤大学総合教育研究部講師)である。

主要著書等

- 典型元素の化合物、岩波書店、2004年(単著)
- 基本無機化学 第2版、東京化学同人、2006年(共著)
- 広辞苑 第六版、岩波書店、2008年(化学関係語彙担当)
- 英和化学用語辞典、東京化学同人、2008年(共著)
- 和英化学用語辞典、東京化学同人、2009年(共著)
- その他著書、総説、約150編
- 学術論文、240報

代表:荻野 博



略歴

1962年東北大学大学院理学研究科修士課程修了、引き続き東北大学助手、同講師、助教授を経て教授、1990年及び1994年フィリピン大学他2大学連携大学院教授、1993年ルイ・パスツール大学(ストラスブール、フランス)招聘教授、1996-1999年東北大学大学院理学研究科研究科長・理学部長、2001年東北大学退官、名誉教授、2001年放送大学宮城学習センター所長、2007年より放送大学副学長、1970年日本化学会進歩賞、2001年日本化学会賞受賞
その他、錯体化学研究会会長、ケイ素化学協会会長、第19期日本学術会議会員、第20及び21期学術会議連携会員等歴任
現在青葉理学会理事長

講評

平成10年度から現在も行われている青葉理学会の顕彰の一つで東北大学大学院理学研究科および生命科学研究科博士課程3年の在学中の女性で理学研究に優れた研究業績を挙げたものに贈る賞である。これまで31名の女子学生が顕彰されており、この賞を受賞した女子学生達はその後研究活動を断念することなく活躍し続けている。このような顕彰活動は本人たちの人生に多大な影響を与え、理学分野における女性研究者の育成に大きく寄与するものであり、男女共同参画の趣旨にふさわしい活動であると高く評価した。

第7回「沢柳賞」受賞者 ー活動部門ー

特別賞



略 歴

1996年 富山医科薬科大学医学部医学科卒業、1996～2004年 市中病院(神奈川県)で初期研修の後、内科(呼吸器)に勤務、2005～2009年 東北大学大学院医学系研究科(博士課程)在籍、2009年 学位(医学博士)取得、2009年4月～ 東北大学病院老年科医員

性差に基づく高齢者終末期ニーズの調査と啓発

病院 医員 山崎 都

講演要旨

人口の高齢化に伴い、高齢者医療や終末期医療のあり方についての論議が盛んにされている。厚生労働省は、2006年春の診療報酬改訂に際して「高齢者の在宅療養を支える新たな取り組みの推進」を掲げた。その背景に、医療機関で死亡する者の割合が年々増加し、近年では8割を超えており、医療費の増大の原因になっているだけではなく、在宅死を希望する大多数の人の要望に応えられていないという認識があった。しかし、これらの論拠となる調査はあまりにも少なく、20歳以上の国民を対象にした2004年の終末期医療に関する調査等検討会報告書があるが、死を目の前にした高齢者を対象にした調査はほとんどなされてこなかった。

私たちは、高齢者の意見を高齢者医療・終末期医療の政策に反映させる必要があり、その基礎資料として高齢者自身の意見・希望を調査するべきと考えた。そこで、宮城県南部の農村部と神奈川県都市部の70歳以上の高齢者を対象に、「どこで看取られたいか」、及びそれを希望する背景因子を調査し、検討した。

その結果、高齢者の約半数しか在宅死を希望しておらず、しかも、在宅死・病院死の希望には性差があり、男性と比較して女性は「家族や友人に迷惑をかけたくない」という意識が高く、病院死を希望する傾向が高いことも明らかとなった。また在宅死・病院死を希望する背景因子として、価値観・死生観、心身の自立度・依存度があり、心身ともに自立度が高い人ほど病院死を希望する傾向があったが、女性にその傾向が強かった。逆に男性のほとんどが、配偶者への依存度が高く、在宅死の希望に対応していた。

この調査では、高齢者の終末期医療において、在宅医療以外の選択肢の重要性が示唆されただけでなく、性差を考慮する必要性が示唆された。特に、終末期医療における高齢者の意識の性差はこれまでほとんど問題にされなかったので、今回の調査結果は高齢者のニーズを考える上で、性差に基づき掘り下げるという新しい視点を提案した。これ以降各地の保険医協会や自治体で、高齢者終末期医療の実態や意識調査が相次ぐようになったが、この調査・啓発活動はその端緒となった。

今回、私たちが行った高齢者の意識調査結果を報告すると共に、その後厚生労働省が施行した同様の調査結果もあわせて紹介する。

主要著書等

- Effect of capsate on the triggering of the swallowing reflex in elderly patients with aspiration pneumonia. **Yamasaki M**, Ebihara S, Ebihara T, Yamanda S, Arai H, Kohzuki M. Geriatrics and Gerontology International 2009
- Sex differences in the preference for place of death in community-dwelling elderly people in Japan. **Yamasaki M**, Ebihara S, Freeman S, Ebihara T, Asada M, Yamanda S, Arai H. J Am Geriatr Soc. 56 (2) :376,2008
- Cough reflex and oral chemesthesis induced by Capsaicin and Capsiate in healthy never-smokers. **Yamasaki M**, Ebihara S, Ebihara T, Freeman S, Yamanda S, Asada M, Yoshida M, Arai H. Cough :2007,3:9
- Dysphagia in a patient with rapidly enlarged thoracic aortic aneurysm. Ebihara T, **Yamasaki M**, Kubo H, Yamaya M. J Am Geriatr Soc. 54 (8) :1294,2006
- Bronchiolar disease associated with gold compounds administration in a patient with rheumatoid arthritis. Hiramatsu K, Ishizuka H, **Yamasaki M**. Mod Rheumatol. 15 (2) :148-52,2005
- 医療従事者の喫煙に関する意識調査の結果報告—2001年と2004年の比較—. **山崎都** 片平昌子 佐久間誠 相原裕之 落合啓一 高橋靖明 地曳健二 村上あけみ 高橋健一 宇根かおり 石川浩 杉山靖 栗谷川彰 桑島政臣 桜井彰 田中久善 川崎市医師会医学会 第22巻 2005年

講 評

高齢者医療の在り方や終末期医療について性差に基づき調査を行ったもので、男女における在宅死、病院死を希望の割合やその背景因子を明らかにしている。学術的に高い質を持った研究である。今後のさらなる研究調査を期待するとともに、意義ある提言がなされることを望むものであり、若手奨励を目的とする特別賞にふさわしいと評価した。

第7回「沢柳賞」受賞者 —プロジェクト部門—

女性研究者とキャリア形成の条件 —留学生のキャリア形成過程に着目して—

女性と労働研究会 教育学研究科 朴 賢淑 社会保険労務士 村山 浩之
経済学研究科 小形 美樹 教育学研究科 李 智

プロジェクト概要

女性の能力が社会において十分に活かされていないなか、女性の生涯にわたるキャリア形成を支援することは男女共同参画社会の実現に向けて重要な課題の一つであると思われる。女性のキャリア形成に関する施策は、2002年頃から、少子高齢化による人材不足の緩和と男女共同参画の推進を論点に、内閣府では「女性のチャレンジ支援」、文部科学省では「女性のキャリア支援」として進められてきた。そこでは、キャリア形成を支援するネットワークの構築とロールモデルの提示が課題として挙げられた。

一方、大学においても男女共同参画社会の実現に向けて、学生・教職員・その他構成員を対象に、女性のキャリア形成に関する意識及び実態について調査が行われた。その結果、女性研究者のキャリア形成を阻害する原因の1つに女性研究者のロールモデル不足が挙げられ、女性研究者を増やすための基盤整備が積極的に行われるようになってきた。

日本における研究者のうち、女性が占める割合は、緩やかに増加しつつあるが、平成18年現在で11.9%にとどまっており、欧米各国に比べて低いものとなっている。しかしながら、高等教育段階における女性の割合は、大学の学部40.4%、大学院（修士課程）30.4%となっており、今後、女性研究者の比率が高くなる余地は十分あると言える。

そこで、本研究では近年増えつつある東北大学における女子留学生（2008年5月現在、全留学生うち43%）が「女性研究者のロールモデル」としての可能性を持つものとして注目し、特に、彼女らのキャリア形成過程に焦点を当てることにする。

その理由は、留学生の場合、留学する以前から「日本への留学」というはっきりとした目的意識をもち、留学に向けての準備期間を経ていること、つまり、母国で何らかの形でキャリアを積んだ上で来日していることがうかがわれることである。さらに、彼女らは実際、留学経験によってキャリアを深めることが可能となる。このようにして形成されたキャリアを活かし、女子留学生は、卒業と同時に様々な場で能力を発揮することが予想される。したがって、「女子留学生」をとおして女性研究者としてのキャリア形成条件を探ることは、「女性研究者のロールモデル」の提示につながるものとして考えられる。

そこで、本研究では、東北大学に在学している「女子留学生」を対象にライフストーリー手法とアンケート調査を用いて、彼女らのキャリア形成過程を明らかにし、さらに、彼女らが所属している研究室において、特に、日本人の女子学生が彼女らと接することによりどういった意識変化をもたらすかについても調査を行う。

主要著書等

- 朴賢淑、2009年「ジェンダーからみた社会的企業と女性の自立」馬頭忠治・藤原隆信編『NPO・社会的企業の経営学』、ミネルヴァ書房
- 高橋英子・朴賢淑、2009年「農村における女性のワークライフバランスに関する調査研究」平成20年度福島県男女共生センター地域課題調査研究、福島県男女共生センター
- 上原裕介・小形美樹・澤田大樹・朴賢淑、2009年「高校におけるキャリア教育のあり方—就労支援NPOの事例をとおして」『平成20年度大学院教育改革支援プログラム実践指向型教育専門職の養成プログラム「プロジェクト型共同研究成果報告書」』、東北大学大学院教育学研究科
- 朴賢淑、2005年「生活協同組合と女性の学び」高橋満・横石多希子編『ジェンダーと成人教育』、創風社

代表：朴 賢淑



略 歴

1999年 東北大学大学院教育学研究科 博士前期課程入学、
2007年 東北大学大学院教育学研究科 博士後期課程修了、博士号取得、2008年より 東北大学大学院教育学研究科 教育研究支援者

講 評

女性研究者のキャリア形成について、これまで行われてきたインプットとアウトプットの女性研究者の量的な把握ではなく、スループット部分である研究室文化に着目するものである。東北大学に在学している女子留学生を対象にライフヒストリー法とアンケート調査を用いて、女性のキャリア形成における新たなロールモデルを提示することを目的とする調査であり、独自性のある研究とその成果が日本における女性研究者の増加につながることを期待されるプロジェクトであると評価した。

第5回「沢柳賞」受賞者 —プロジェクト部門—

成果報告

発表者：尾崎 博美



略 歴

1978年生まれ、1999年 東北大学教育学部入学、2003年 東北大学教育学部卒業、2003年 東北大学大学院教育学研究科博士課程前期入学、2005年 東北大学大学院教育学研究科博士課程前期修了、2005年 東北大学大学院教育学研究科博士課程後期入学、2005年 東北大学21世紀COE リサーチ・アシスタント、2007年 仙台幼児保育専門学校非常勤講師、2007年 東北医療技術専門学校非常勤講師、2008年 東京文化短期大学生活学助教(現職)

発表者：八木 美保子



略 歴

2004年3月 東北大学 教育学部(教授学習科学コース)卒業、2004年4月 東北大学大学院教育学研究科博士課程前期(教授学習科学コース)入学、2006年3月 東北大学大学院教育学研究科博士課程前期修了、2006年4月 東北大学大学院教育学研究科博士課程後期(教授学習科学コース)進学、2007年4月 立教大学大学教育開発・支援センター 学術調査員

男女別学における生徒のライフ／キャリアデザイン —教育目的とカリキュラムの分析—

東京文化短期大学 助教 尾崎 博美 立教大学 学術調査員 八木美保子
教育学研究科 教授 水原 克敏 教育学研究科 教授 生田久美子

講演要旨

現在の日本では公立高等学校の男女共学化が急速に進められている。この高等学校における男女共学化推進の要因としては以下の2点が挙げられる。第一に、少子化にともなう学校統廃合であり、第二に、男女共同参画社会推進の文脈である。その結果として、2009年現在、日本の公立高等学校における男女共学化はほぼ達成されつつあると言えよう(2010年度以降の男女共学化が決定している高校を含める)。

しかしながら、高等学校の男女共学化がたとえ100%完全に達成されたとしても、それがすなわち高等学校教育における男女共同参画の達成を意味するわけではない。ここでは、以下の二点の問題点を指摘できる。第一に、高等学校の男女共学化が学校の経営的側面、および教育の機会の均等といった制度的側面から提起される要因によって進められている点である。そして第二に、学校経営や制度的側面に偏った議論がなされた結果として、「男女共学化」にともなう教育目的や教育内容、カリキュラムの吟味が不十分であるという点である。端的に言えば、「定数を満たす生徒数を集めたい」「男女を同じ場所・内容で教育したい」という点に焦点を当てた議論においては、男女別学・共学がそれぞれ生徒たちにどのような教育的効果をもたらすのか、という点に対する吟味が不十分なままなのである。

そこで本プロジェクトでは、男女別学・共学問題の制度的側面ではなく、教育学的側面に焦点を当てることを目的とし、「男女別学・共学という教育形態・方法は生徒たちにどのような教育的効果をもたらすのか」という問いを吟味することをめざした。具体的には①男女共学・別学という教育形態が生徒たちの「ジェンダー」形成に与える影響、②男女別学・共学それぞれの高等学校における教育実践が生徒たちのライフ／キャリアデザイン(進学・就職志向)に与える影響についてのアンケート調査及び関連する文献調査を実施した。

成果発表では、宮城県の男女別学・共学それぞれの高校で実施したアンケート調査結果の分析を中心に、その一部について報告する。今回の発表では、特に(1)生徒のジェンダー観形成、(2)生徒のライフ／キャリアデザインにおける仕事志向／家庭志向の位置づけ、(3)男女別学校の教育実践がもつ教育的効果の3点を分析視点とする。現時点における結論として、①男女共学校で温存される伝統的なジェンダー観への対応、②男女別学校がもつ教育的効果の再評価の必要性を提示する。

主要著書等

尾崎 博美

- 辻村みよ子監修、生田久美子編、2005年、『ジェンダー法・政策研究叢書 第四巻：ジェンダーと教育—理念・歴史の検討から政策の実現に向けて』、東北大学出版会(分担執筆、第2章担当)
- ジェーン・R・マーティン著、生田久美子監訳、大岡一巨、奥井現理、尾崎博美訳、2008年、『カルチュラル・ミスエデュケーション—「文化遺産の伝達」とは何なのか』、東北大学出版会(翻訳)
- 尾崎博美、2006年、「J.R.Martinのジェンダー・センシティブ教育—教育における「ジェンダー」概念の分析を中心に—」『東北大学21世紀COE プログラム「男女共同参画社会の法と政策—ジェンダー法・政策研究センター—」研究年報』、COE プログラム「男女共同参画社会の法と政策」出版委員会、第3号、pp.251-264
- 尾崎博美、2007年、「教育における「ジェンダー・センシティブ」概念の分析—C. ギリガンの「ケアの倫理」とJ.R. マーチンの3Csを手がかりに—」、『東北大学21世紀COE プログラム「男女共同参画社会の法と政策—ジェンダー法・政策研究センター—」研究年報』、COE プログラム「男女共同参画社会の法と政策」出版委員会、第4号、pp.203-217
- 生田久美子、尾崎博美、2008年、「ジェンダーから見る高等教育へのユニバーサル・アクセス—アメリカ・カナダにおける大学附属保育施設の訪問調査を通して—」『平成17-19年度 文部科学省科学研究費基盤研究(B) 特別支援教育を軸とした高等教育システムの構築—ユニバーサル・アクセスの保証 報告書』、pp.9-41、2008年3月
- 尾崎博美、2009年、「男女共学・男女別学をめぐる議論の課題と展望—教育目的・内容を構築する視点としての「ジェンダー」に注目して—」、『GEMC ジャーナル』、vol.1、pp. 42-50、2009年3月

主要著書等

八木 美保子

【著書・訳書】

- 渡利夏子・八木美保子・渡邊紀子編著、水原克敏監修『自分Ⅲ わたしから私たちへ』（東北大学出版会、2005）

【論文】

- 八木美保子・水原克敏「自己形成を基盤とするキャリア教育カリキュラム ―東北大学『自分ゼミ』の授業を通して―」（日本教育学会『教育学研究 第73巻 第4号』、2006）
- 八木美保子「平成18年度『東北大学学校ボランティア』活動報告 大学生による社会体験活動の教育効果の検討―」（東北大学大学院ネットワーク研究センター『教育ネットワーク研究センター年報第5号』、2007）
- 八木美保子「雑誌『職業指導』にあらわれた学校職業指導実践の研究（1）1928年～1940年」（『高崎商科大学紀要 第23号』、2008）

国際労働移動が家族関係にもたらす影響 ―性別役割の研究を中心に―

静岡大学教育学部 附属教育実践総合センター 講師 ヤマト ルシア エミコ

講演要旨

国際移動研究では、移住家族における女性を合流者（family reunification）として扱うことが多い。移住者女性は、実際には国際労働移動に積極的に参加しているにも関わらず、被扶養者として扱われることが多い。研究者らは、女性は社会活動の制限が多い家族呼び寄せビザで移住したとしても、移住することで経済的自立が促されると指摘する。移住者女性は、男性と同様に本国の悪化した経済的・社会的状況、或いは政治的・宗教的抑圧などから逃れるために移動する。しかし、移住労働者となった彼らは、性別によって異なった移住経験をすると指摘されている。それは、労働市場における外国人の男女に対する偏見などによるものであり、男女で異なった雇用機会を生み出す。特に女性移住者の場合、ジェンダー、エスニシティに基づいて分けられる労働市場の最下位に位置づけられる傾向がある。このようなホスト社会での不平等な労働条件は、家庭内での人間関係にも影響を及ぼすと考えられる。例えば低賃金の女性労働者を必要とする市場（例えば被服産業）では、女性は男性より長時間働き、男性よりも多くの収入を得る。その結果、家族関係、家族内の緊張（ジェンダー間の力関係）に変化が生じると言われている。

これらの知見を踏まえ、本研究は、移住研究であり取り上げられていないジェンダーの視点からみた移住者の夫婦関係を調べることを目的とした。具体的には、本研究はブラジル人の家族関係に焦点を当て、移住労働が夫婦の性別役割意識に及ぼす影響を調べた。厳しい労働条件を強いられる外国人労働者について、家庭内の性別役割（例えば家事、育児、子育て、介護など）がどのように分担されているのかを調査し、それによって夫婦間の意識にギャップが見られるかどうかを検討した。本研究は、群馬県大泉町に在住するブラジル人家族を研究対象とした。半構造化面接の実施と併用して、ブラジル人家族がよく利用する娯楽施設などでフィールド調査も行った。研究は継続中であるが、本報告ではこれまでの研究成果の一部を紹介する。

主要著書等

- “Brazilian families in a transnational context: reconstituted families”, Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana - REMHU, Vol.16(30), 2008, 147-163. (単著)
- “Social and Economic Support among Migrants and the Families Left-Behind in Transnational Contexts”, International Journal and Multicultural Societies, vol.10(2), 2008, 223-239. (共著)
- “Can Brazilian temporary workers in Japan move away from unskilled jobs?” Gender and Transformation: Global, Transnational and Local Realities and Perspectives Beijing, China, 2009, July 17-19. (単著)



略歴

2002年 東北大学大学院文学博士取得、2004年 日本学術振興会外国人特別研究員(PD)、2006年 魅力ある大学院教育イニシアチブ「言語研究者・言語教育養成プログラム」研究員、2008年 東北大学大学院文学研究科グローバルCOEプログラム「社会階層と不平等教育研究拠点」研究員を経て、2009年より現職、専攻は社会心理学

パネリスト紹介



辻村 みよ子

法学研究科教授、東北大学ディスティングイッシュト・プロフェッサー
日本学術会議会員（科学者委員会男女共同参画分科会副委員長）
グローバル COE「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」拠点リーダー

専門領域：憲法学・比較憲法・ジェンダー法学

主な著書など：●『人権の普遍性と歴史性』（創文社、1992年）

- 『女性と人権』（日本評論社、1997年）
- 『市民主権の可能性』（有信堂、2002年）
- 『比較憲法』（岩波書店、2003年）
- 『ジェンダーと法』（不磨書房、2005年）
- Egalité des sexes : la discrimination positive en question (La Société de Législation Comparée, 2006, dir. avec D. Lochak)
- 『憲法（第3版）』（日本評論社、2008年）
- 『ジェンダーと人権』（日本評論社、2008年）
- International Perspectives on Gender Equality and Social Diversity (Tohoku University Press, 2008, ed.)
- 『憲法とジェンダー』（有斐閣、2009年）

東北大学における男女共同参画の現状

東北大学では全国の国立大学に先駆けて平成13年に男女共同参画委員会を設置し、東北大学男女共同参画宣言、沢柳賞、学内保育園開設などの活動を行ってきました。その成果は女性研究者支援事業やGCOE採択等に結びつき、各部署でも積極的な取り組みが進んでいますが、反面、女性教員比率の伸びは必ずしも十分ではありません（専任講師以上、平成13年2.8%→平成21年6.5%。理学3.1%、工学2.7%、農学3.3%。）。このシンポジウムでは、他大学のポジティブ・アクションの取組なども紹介しつつ、今後の課題と展望について議論したいと思います。



小谷 元子

理学研究科教授、東北大学総長特任補佐、東北大学ディスティングイッシュト・プロフェッサー

専門領域：数学（幾何学）

主な著書など：●「心は燃えていたのではない」 in 文庫で読む科学（小谷元子、岩波書店 岩波科学ライブラリー 2007年）

- 21世紀の数学（小谷元子、宮岡礼子 日本評論社 2004年）
- ポストモダン解析学（ユルゲン ヨスト著、小谷元子訳 シュプリングー・フェアラーク東京 2000年）

「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」の報告

最近、急激に数学への社会の期待が高まり、数学や数理学と社会がかかわるインターフェースをどうやって構築するかという議論の場が数多くあり、積極的に参画しています。CRESTという科学技術の戦略的創造研究推進事業に初めて「数学領域」が設けられ、その最初のチームとして採択されました。数学と他の研究分野が協力することで、ブレークスルーに挑戦しようというプロジェクトです。私のチームは数学の物質科学への応用、特に物質の性質がミクロな幾何構造によってどのように決定するかを5年間のプロジェクトで研究する予定です。大学では、平成18年から3年間、女性がハードルを乗り越えて研究者としてのキャリアを築くための環境を整える事業を実施してきましたが、今年はグローバル30という、留学生が日本での大学生活を快適に過ごし勉学できる環境を整える事業に携わっています。意欲と情熱があれば、なんでもできると信じています。



田中 真美

医工学研究科教授

専門領域:医療福祉工学、バイオメカトロニクス

主な著書など: ● The Encyclopedia of Smart Materials (分担執筆, John Wiley & Sons, Inc., 2002)
 ● ナノ・マイクロマシン技術総覧 (分担執筆, 産業界技術サービスセンター, 2002)
 ● 超五感センサの開発最前線 (分担執筆, NTS 社出版, 2005)
 ● ユビキタス・バイオセンシング – 健康モニタリング&日常ケアのための計測技術 – (分担執筆, シーエムシー出版, 2005)
 ● Handbook of Non-Invasive Methods & Skin (2nd Edition) CRC Press LLC (分担執筆, CRC Press LLC, 2006)
 ● Encyclopedia of Chemical Technology, Concise, 5th Edition (分担執筆, John Wiley & Sons, Inc., 2007)

「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」の紹介

今年度から東北大学は文部科学省の補助事業(科学技術振興調整費)として「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」が採択され、これを実施しております。この事業は能力・職階のジャンプアップを図り、「自立し、共生し、未来を育み、サイエンスを拓く 杜の都女性研究者リーダー」を育成するものであります。すでにこの事業に該当する新規採用女性教員(2名)の採用、既在籍女性研究者も対象としたスキルアップ経費の付与、各種セミナーなどが行われています。このジャンプアップ事業は5年間の事業であり、最終年度となる2013年はまさに東北大学女性研究者生誕1913年から数えて100年目であります。そのような意味で1913年以来の精神を受け継ぎつつ、次の100年へとジャンプアップしていくことを可能とするような事業、そのような事業にふさわしいものにしたいと考えています。



工藤 昭彦

農学研究科教授、研究科長

専門領域:農業経済学

主な著書など: ● 現代日本農業の根本問題 (批評社、1993年)
 ● 現代の資本主義を読むー「グローバリゼーション」への理論的射程ー (編著 批評社、2004年)
 ● 資本主義と農業ー世界恐慌・ファシズム体制・農業問題 (批評社、近刊)



永沼 章

薬学研究科教授、研究科長

専門領域:毒性学、公衆衛生学

主な著書など: ● 衛生薬学ー健康と環境ー (共著) 丸善
 ● 新衛生化学・公衆衛生学 (共著) 南江堂
 ● 衛生薬学ー新しい時代 (共著) 廣川書店
 ● 活性酸素と病態 (共著) 学会出版センター 他



徳山 豪 (コーディネーター)

情報科学研究科教授、研究科長補佐

専門領域:コンピュータサイエンス、離散数学

主な著書など: ● はみだし幾何学, 岩波書店, 岩波科学ライブラリー 18 (1994) 単著 120頁
 ● データマイニング, 共立出版, データサイエンスシリーズ 3 (2001) 福田, 森本と共著 169頁
 ● 離散数学とその応用, 数理工学社, 新工学系の数学 A2 (2003) 単著 214頁
 ● オンラインアルゴリズムとストリームアルゴリズム, 共立出版, アルゴリズムサイエンスシリーズ 5 (2007) 単著 224頁

東北大学における男女共同参画の取組み

本学は、1913年（大正2年）8月16日に、全国に先駆けて女子に帝国大学の門戸を開き、丹下ウメ、黒田チカ、牧田らくの3名を入学させたという輝かしい伝統を持つ。

1 東北大学における男女共同参画推進活動の指針「東北大学宣言」

平成14年9月28日の第1回東北大学男女共同参画シンポジウムにおいて阿部博之総長により、男女共同参画推進のための東北大学の全構成員の共通目標として、次の方針が発表された。

1. 男女共同参画奨励賞（沢柳賞）の創設、ジェンダー学の普及
2. 男女格差是正、方針決定機関での推進、研究・労働環境の改善、育児介護における性別役割分業の改善と両立支援体制の確立
3. 不服申立・救済制度の整備

そして、「大学における男女共同参画型の教育・研究活動の実践こそが21世紀の重要課題であることを認識し、東北大学が全国の大学の先駆となるべく、率先して男女共同参画社会の実現のために積極的な取組みを進める」ことを宣言した。

2 東北大学男女共同参画委員会（平成13年4月1日発足）

現在は、委員長（理事）、副委員長2名、総長特別補佐1名、その他委員24名で構成（女性比率約43%）。委員会は、

1. 男女共同参画の現状の自己評価及びその公表に関する事項
2. 男女共同参画の推進のために必要な啓発活動に関する事項
3. その他男女共同参画に関する重要事項

を所掌し、委員は、実態調査、広報、相談窓口、両立支援、奨励制度、中期目標・中期計画／報告書作成の6つのワーキンググループに属して活動している。

また、各部局にそれぞれ男女共同参画ワーキンググループが設置され、部局独自の活動を展開している。

3 これまでの主たる活動と成果

1. 東北大学男女共同参画シンポジウムの開催（平成14年度～）

- 第1回「学問・教育と男女共同参画」
- 第2回「性差とは何か？ ヒトと人のあいだ」
- 第3回「現代日本社会とジェンダー」
- 第4回「どこまで進んだ 大学の男女共同参画」

- 第5回「大学における女性研究者の育成と支援、その施策」
- 第6回「イノベーションを生み出す男女共同参画」
- 第7回「大学の男女共同参画～見えない壁を打ち破るには～」

2. 東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞）：平成15年より

3. 男女共同参画に関する調査の実施と結果の公開

- 平成13年度：部局長及び教職員
- 平成14年度：非常勤職員
- 平成15年度：学生・院生を対象とした意識調査アンケート
- 平成16年度：前年度アンケート結果をリーフレットにし、全学生及び全教職員へ配布
- 平成17年度：教職員を対象とした育児休業に関するアンケート

- 平成18年度：前年度アンケート結果を基に問題点と改善策を検討
- 平成19年度：教員及び事務職員14名を対象とした意識調査インタビュー
- 平成20年度：教職員、研究員及び院生を対象とした第二保育所に関するアンケート

4 学内保育所「川内けやき保育園」の設置（平成17年9月）

平成21年11月1日現在の常時保育入所者数：32名

5 東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業（ローズ支援事業）（平成19年度～）

平成19年度：2名、平成20年度：1名、平成21年度：3名の女子大学院生が本事業の支援により、海外における国際学会等で研究発表を行っている。

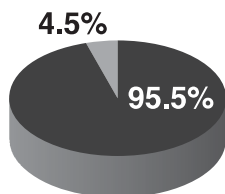
東北大学における男女構成比と推移

(平成21年5月1日現在)

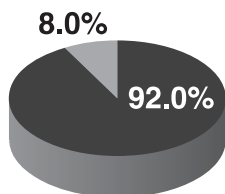
教員男女構成比

■男性 ■女性

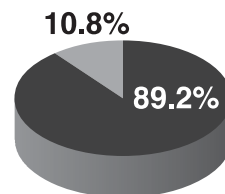
教授(計828名)



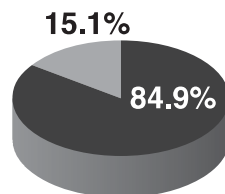
准教授(計685名)



講師(計148名)



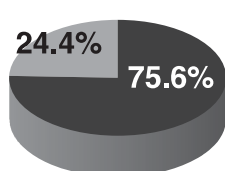
助教・助手(計1,180名)



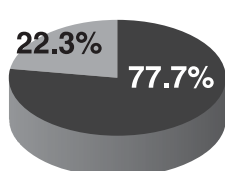
学生男女構成比

■男性 ■女性

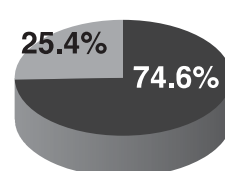
学部学生(計10,967名)



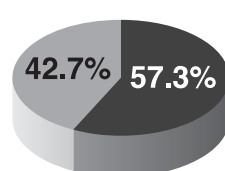
博士課程前期(計4,224名)



博士課程後期(計2,657名)



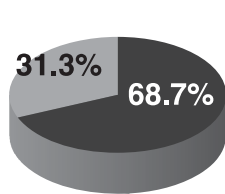
外国人留学生(計1,346名)



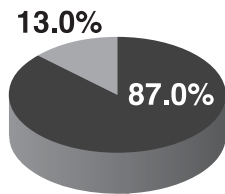
職員男女構成比

■男性 ■女性

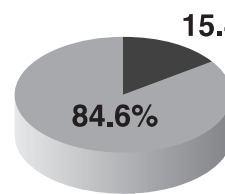
事務系職員(計982名)



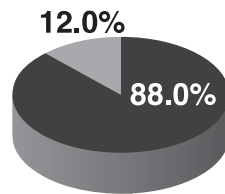
技術系職員(計492名)



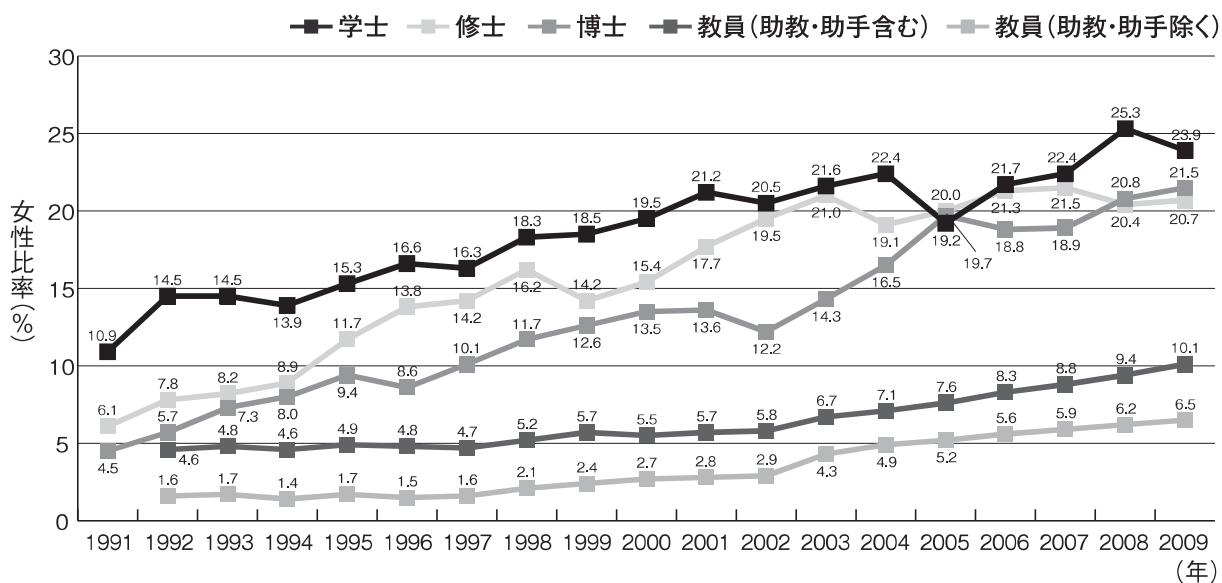
医療系職員(計1,402名)



その他(計25名)



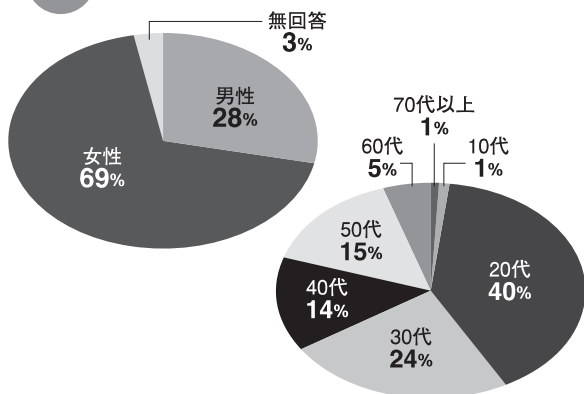
男女構成比推移



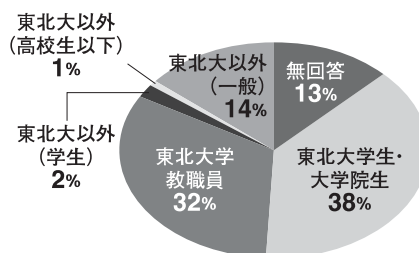
第7回東北大学男女共同参画シンポジウムでのアンケート集計結果

上記シンポジウムに参加された方々に、今後のシンポジウム開催の参考とするため、内容等に関してアンケートで伺った。参加者約160名のうち、102名の方から回答をいただいた。

Q1 あなたの性別と年齢をお教えてください。



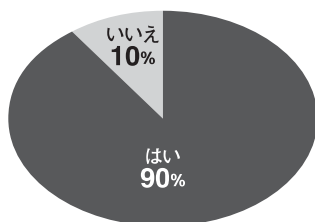
Q2 ご職業(もしよろしければ、会社名、職名も)をお教えてください。



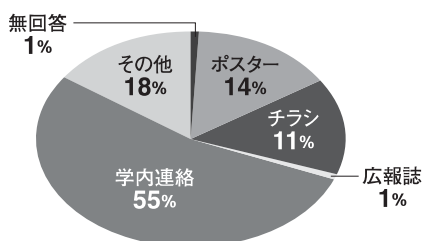
東北大学以外(アンケート記載分):

仙台市職員労働組合、仙台市男女共同参画財団、岩沼市役所、高校教員、公務員、会社員、岩手大学、東海大学、富山大学、大学教員

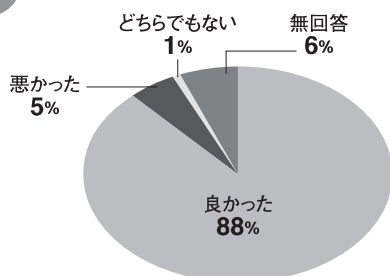
Q3 これまでに男女共同参画について何かご存知でしたか。



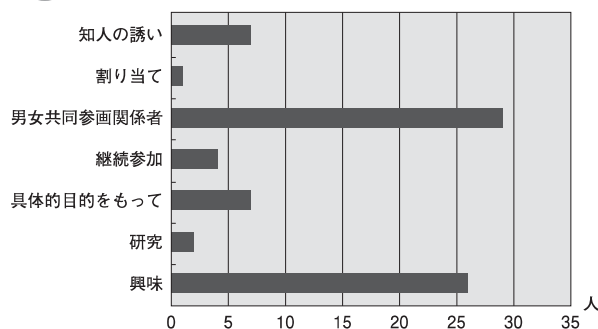
Q4 このシンポジウムのことをどこでお知りになりましたか。



Q6 開催日時について



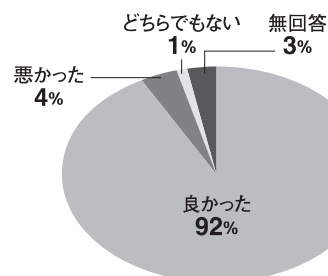
Q5 このシンポジウムに参加された動機は何ですか。(有効回答のみ)



具体的目的の内訳:

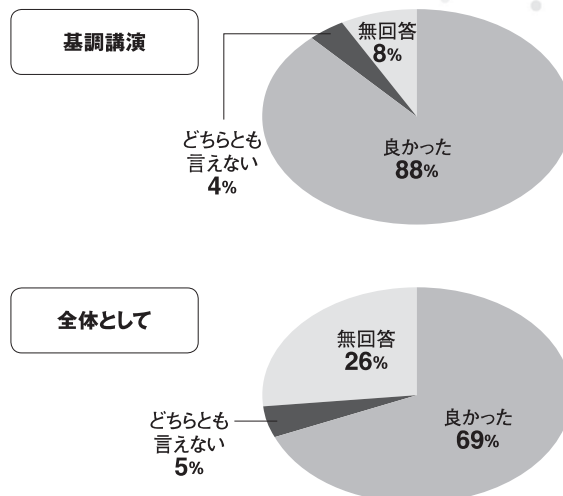
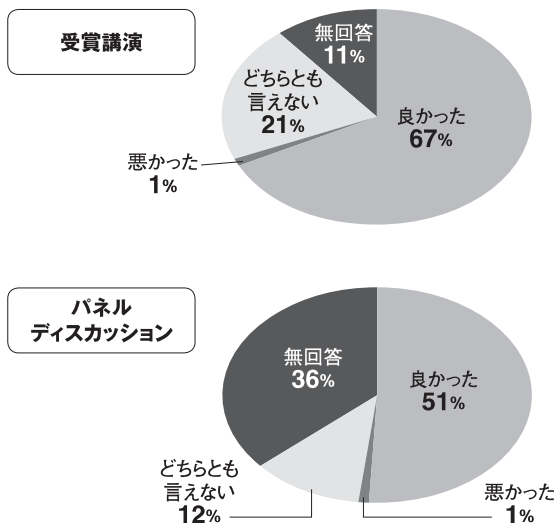
学生への情報提供に役立てるため/大学での男女共同参画はどのように推進されているのか知るため/自分が所属する大学に男女共同参画推進室を作る準備をしているので、そのための資料と現状把握のため/他大学の取組を知るため/現状と問題点の認識のため

Q7 開催場所について



Q 8

シンポジウムの内容について



Q 9

内容についての感想(抜粋)

- ※ 基調講演はレジュメがあると良かった。現状報告の時間は短すぎて発表者が大変そう。
- ※ 沢柳賞の報告がもう少し詳しく聞きたかったです。
- ※ 男女共同参画の進んだ国の話を聞く機会を得られたのは良かった。
- ※ 日本よりはるかに男女共同参画が進んでいるノルウェーでもまだ課題が多いのに、日本はどうなるんだろうと思いました。
- ※ はじめて全国的に展開する男女共同参画への取組を行っている数多くの大学の話を総合的に理解することができた。
- ※ 橋本氏の講演内容がわかりやすく、よかったです。
- ※ ノルウェーの革新的取組が日本においては可能であるか疑問。実現できたら素晴らしいと思う。少しずつ推進していく啓発を図る日本の社会改革を是非、推進すべきである。
- ※ 内容ではないが、若い男性の参加者が少ないことが気になりました。
- ※ 沢柳賞の結果報告が大変面白かった。とても系統立っていて、自分自身

- も当てはまるどころを考えながら聴いていた。学部生のうちに聴きたいお話だった。ノルウェーのお話で、トップダウンで改革を進めてきたというのは意外に感じるころだった。その点では、日本も始めれば受け入れられる国民性ではないかと思うので、始めることが重要だと思う。男女比が均等になることが、GDPも押し上げるというのは興味深かった。
- ※ 男女共同参画に関しては、各大学で様々な環境づくりがなされていると感じた女性のリーダーを増やしていくためには、出産、育児といったハードルを乗り越えていくとともに、周囲の理解が欠かせないと思います。意識改革は時間がかかるとはありますが、粘り強くやっていく必要があると感じました。また、橋本先生のご講演は大変興味深かったです。
- ※ お茶の水大や名古屋大の「成果+女性」という点に非常に好感を持ちました。すべてにおいて、成果主義は必要だと思います。援助に甘えるのではなく、活用するという意識が重要だと思います。

Q 10

男女共同参画に関連したシンポジウムで、希望の企画(抜粋)

- ※ 保育に関する情報共有のためのシンポジウム
- ※ バックラッシュへの対応について、首長に男女共同参画を理解させる方法。
- ※ 実際の現場、つまり生活の中で男女共同参画を試みている生の過程の話などがあれば嬉しいです。
- ※ ポジティブ・アクションへの実践的な取組を検討していただきたいと思います。
- ※ 反対意見を持っている方(教授等)の意見を聞く機会も必要かと思った。
- ※ 研究者の奥さんを持つ男性側からの視点の講演を聴いてみたい。

- ※ 独身女性研究者、職員をどう考えているか。女性研究者を推進してくださるのは大変ありがたいと思います。しかし、独身者はこの問題からはおいていかれているように感じます。
- ※ 院生と大学教員(教授、助教など)の間にいるポスドクや技術職員の方々の話を直接聞ける機会があればよいと思う。
- ※ トップマネジメント層の教官が、女性の研究者支援について具体的にどのように考え、何を行動で示しているのか知りうるシンポジウムが企画されたら素晴らしいと思う。

Q 11

東北大学における男女共同参画推進、または学問・教育におけるジェンダー問題についての意見(抜粋)

- ※ 部局として、もっと女性を採用したいと考えている。
- ※ あらゆる分野での女性進出を歓迎します。日本人男性は働きすぎです。むしろ男性が家事や育児をすることを認めるような社会観が早く根付くことを祈ります。
- ※ 本日のノルウェー大使の基調講演ですべての職種について平等を目指す発言があったが、東北大においても、教員以外の職においての取組が欲しい。男女共同参画推進の委員に技術職員、事務職員も不可欠だと思う。
- ※ 各部局のさらなる理解が今後必要であると考えます。
- ※ 男性のみのグループに対して男女共同参画に関する意識教育のようなものがあつたらいいと思います。
- ※ 研究大学として、規模の大きな人や人的資源の豊富さをさらに活用して、特にこの分野の先行大学としてのリーダーシップを今後とらえていただきたいと思っています。
- ※ 東北大学は男女共同参画に関して進んでいると思うが、あまり教員に浸透していないのではないかと思います。
- ※ サイエンス・エンジェルから育児・介護支援まで、幅広く進めていることに感じました。ますます支援活動が進展されていくことを願っています。
- ※ インフラ整備の重要性を感じた。教員採用については、現在の評価システムを見直すべきである。
- ※ 女性研究者が働きやすいように多くの先生方がご尽力くださっているこ

- とがわかりました。まだ問題は多いようですが、少しずつ変わっていくような希望を感じます。研究者になることを諦めたくないと思います。
- ※ 女性のトップスターを作ることが必要だと思います。女性の増加に関してですが、東北大学としては、全体的な強いアクションが必要。ただし、理工系では、研究者レベルを下げずに実行することは容易ではない。
- ※ 理系だけでなく、文系(特に後期博士課程)についてももっと考慮すべきだと思う。
- ※ 教員の女性比率を増加させなければならない現状と、現在の女性への支援については、大変ありがたいと思っております。一方で、女性研究者材用において、男性応募者との間で女性応募者優先になってしまうのではないかと逆差別的な意見が周囲の男性からよく言われます。この点については女性側として、完全に「成果での選択」を行って欲しいと考えています。女性であっても、実力がなければ教員になる資格はありません。という点を、女子学生も含め、さらに注意を持って研究を行うような推進を行って欲しいです。
- ※ 男女に関係なく、夕方5時過ぎに帰宅できる研究体制を作る必要があるのだが…
- ※ 女子学生にとってロールモデルやメンターとなる指導者の存在はとても重要だと思います。教職員を対象としたワークショップやトレーニングをしてみてもどうでしょうか。

男女共同参画推進のための 東北大学宣言

「人権の世紀」といわれる21世紀は、「男女共同参画推進の世紀」でもある。1999年6月に制定された「男女共同参画社会基本法」は、「男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」を「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置付けた。男女共同参画社会の実現は、国、地方公共団体及び国民に等しく課せられた責務であり、諸学の先端的研究と次世代を構築していく国民の教育を本分とする教育・研究機関が果たすべき役割は非常に大きい。とりわけ、世界をリードする研究中心大学 research-intensive university として人類の福祉と発展に寄与することを使命とする東北大学が、男女共同参画社会を実現するために担うべき責任は重いといわざるをえない。

周知のように、本学には、1913年に、日本で初めて女子学生に帝国大学の門戸を開いたという輝かしい歴史がある。本学は、この精神を伝統として受け継ぎ、男女共同参画を積極的に推進するため、平成13年4月に東北大学男女共同参画委員会を設置し、平成14年3月、全学的な実態調査の結果を踏まえた同委員会からの報告書「東北大学における男女共同参画推進の方針に関する提案」を評議会で承認した。

これをうけて、具体的な取り組みが開始されたところであるが、本学にはなお、人的構成上の男女格差の是正、労働環境の整備等の課題が山積している。このような現状を改善し、本学の男女共同参画を推進するとともに、社会全体における性差別の解消とジェンダー問題・人権問題の研究・教育・啓発のために、東北大学は今後、全学をあげて真摯な努力を続けなければならない。

大学における男女共同参画型の教育・研究活動の実践こそが21世紀の重要課題であることを十分に認識し、東北大学が全国の大学の前駆となるべく、率先して男女共同参画社会の実現のために積極的な取り組みを進めることを、ここに宣言し、東北大学の全構成員の共通目標として、以下のような方針を確認する。

- 1 東北大学は、総合的な知の拠点として、男女共同参画社会の実現に必要な諸分野の研究・教育を推進するため、「東北大学男女共同参画奨励賞」(通称: 沢柳賞)を創設する。また、社会に開かれた大学として、国・地方公共団体や民間の諸機関との協同・連携を図り、ジェンダー学の普及、性差に由来する人権問題の解決等に対して、積極的に寄与する。
- 2 東北大学は、すべての活動領域における男女共同参画を実現するため、教職員・大学院生等の人的構成における男女格差の是正、方針決定機関への男女共同参画の推進、研究・労働環境の改善、育児・介護における性別役割分業の改善と両立支援体制の確立等、効果的かつ具体的な措置を講じる。
- 3 東北大学は、性別に由来する人権侵害や性差別を撤廃するための措置をとるとともに、男女共同参画推進のための不服申立制度と救済制度を整備する。

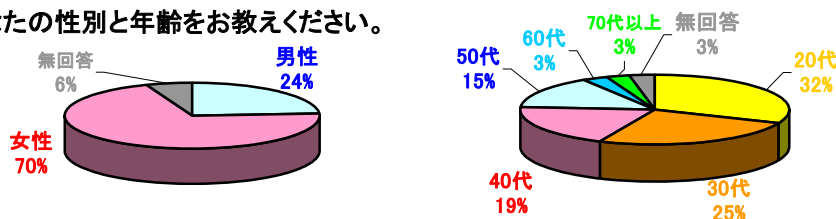
平成14年9月28日

東北大学総長 **阿部 博之**
東北大学男女共同参画委員会

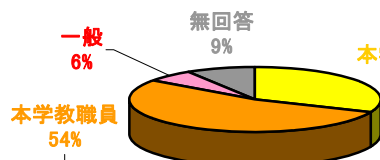
第8回東北大学男女共同参画シンポジウムでのアンケート集計結果

上記シンポジウムに参加された方々に、今後のシンポジウム開催の参考とするため、内容等に関してアンケートで伺った。参加者約114名のうち、67名の方から回答をいただいた。

Q1 あなたの性別と年齢をお教えてください。

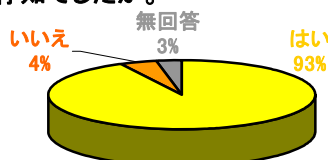


Q2 ご職業(もしよろしければ、会社名、職名も)をお教えてください

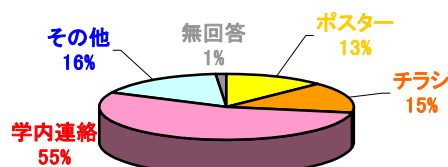


一般(アンケート記載分):
仙台市職員、経理事務、自治体男女
共同参画担当、無職

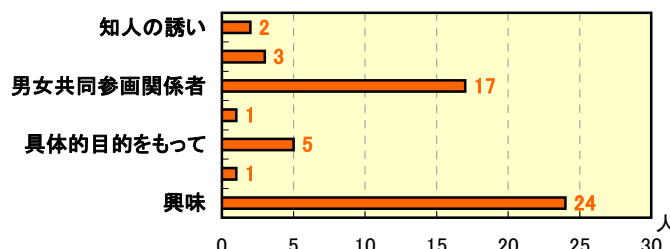
Q3 これまでに男女共同参画について何かご存知でしたか。



Q4 このシンポジウムのことをどこでお知りになりましたか。

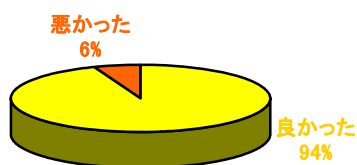


Q5 このシンポジウムに参加された動機は何ですか。(複数回答可)(有効回答のみ)

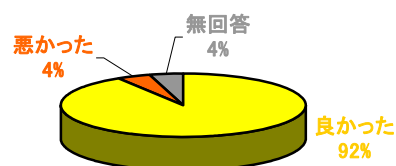


具体的目的の内訳:
日頃から自身の活動プランを立てる上で重要な問題であり、ヒントを得たい気持ちがあった。／男女共同参画の現状把握のため。／東北大における男女共同参画の取組みと課題を知ること。シンポジウムの方法を知りたかった。／自分自身のキャリアデザインの参考にしたいから。／本学の男女共同参画について、具体的に現状、これからの動向を聞きたかった。女性の先生方の話を聞きたかった。(私の所属には女性の教員が一人もいないので。)

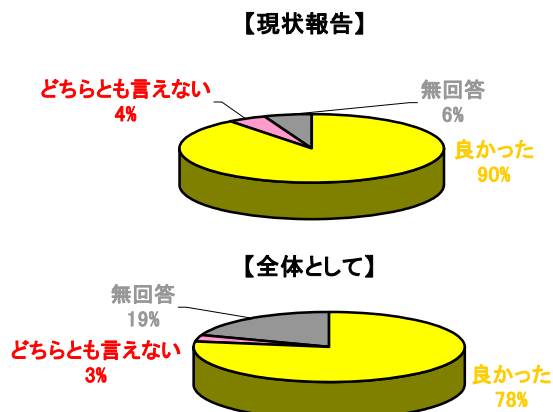
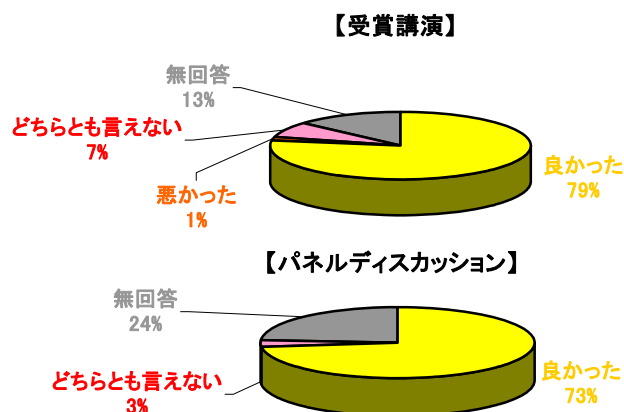
Q6 開催日時について



Q7 開催場所について



Q8 シンポジウムの内容について



Q9 内容についての感想(抜粋)

- ※ 他の分野のお話が聞けて面白かった。
- ※ 講演時間が短い。講演内容に対する公開の質疑応答の時間が欲しかった。
- ※ 女性限定の採用が実際に行われていることをはじめて知った。研究環境の問題を先に女性を感じるという小谷先生の意見は面白かった。
- ※ 沢柳賞受賞講演と成果報告講演が特におもしろかった。成果報告講演に関しては、これからもサンプルを増やして研究を続けてほしい。パネルディスカッションでは「本音で語る」が実践されていてとても良かった。
- ※ 女性だけでなく男性にも、サポートになるという考え方に共感しました。
- ※ パネルディスカッションに、文系の先生が少ないのが気になりました。女子学生の多い文系の意見も聞いてみたかったです。
- ※ 男女共同参画社会基本法が制定されてから10年たつが、なお、課題が山積であることを再認識した。行政としてすべきことをもう一度考えなくてはならないと思った。女性が登用・採用されるための改善策、ポジティブアクションを検討するための参考となりました。
- ※ 内容についてではないが、今回は男性の出席者が多く、学内での男性の男女共同参画への理解が広がりを感じた。
- ※ 男女共同参画への理解がすみ、良かった。
- ※ 現状報告がよくまとめられていてよかった。
- ※ フロアからの本音も聞けて良かったです。
- ※ これまでシンポジウムに複数回参加させて頂きましたが、有意義な議論(本音の?)が多く、満足度が高かった。「すそ野を広げる」「ライフワークバランス」などの観点は、性別を問わず個人の能力を発揮するための環境作りにつながるものと思う。そのための制度確立、継続を目指してほしいと思う。
- ※ パネルディスカッションは実施にあたっての気になる点について率直な意見がでたことがよかった。
- ※ 理系の男女共同参画推進事業について報告されていたが、辻村先生が報告の中で示されたように、必ずしも高くはない実情の文系における取り組みはどうなっているのか?文系との連携とは具体的にどのようなものか?パネルディスカッションでの工藤先生と辻村先生の指摘に共感した。

Q10 男女共同参画に関連したシンポジウムで、希望の企画(抜粋)

- ※ 研究者だけでなく、職員の方も取り上げてほしい。
- ※ 男性への逆差別を扱うような内容。
- ※ ワーク・ライフ・バランス推進に関する企画
- ※ 男性の参加しやすいものをお願いします。
- ※ 各大学のポジティブアクションの仕方なども学びたいと思いました。
- ※ 少人数グループによる座談会を希望します。参加者の互いの意見交換ができる場があれば良いと考えています。
- ※ すそで頑張っている当事者、支援をうけて活躍する女性研究者の夫、などの話が聞きたいです。
- ※ 大学生、大学院生向けのシンポジウムや、参加型のシンポジウム(参加者の意見交換等)があれば良い。
- ※ 沢柳賞受賞者の発表に質疑応答の時間を設けて欲しかった。
- ※ 他の国の先進的な取り組みを紹介していただければどうか。
- ※ 実際に結婚や出産した女性若手研究者や女性学生の実態や体験談、講演を聞いてみたい。文系でも法学以外の分野の部局のパネリストも入れてどうか。パネルディスカッションで触れられた話の中には人文社会学の研究で指摘されている。
- ※ シンポジウムはあくまで「外」に対するアピールであると思うが、その前に東北大学として内部の改善を早急に進めてほしい。(部局訪問での強制的教育・普及活動など)

Q11 東北大学における男女共同参画推進、または学問・教育におけるジェンダー問題についての意見(抜粋)

- ※ 他大学に比べ、東北大学は男女共同参画推進していると思う。このような会に参加すると触発されて、大変良いと思う。
- ※ 男女共同参画だと、どうしても女性支援、女性の社会進出にだけ目が行きがちであるが、一方で男性への逆差別問題についてはほとんど扱われない。こちらの問題に取り組まない限り男女共同参画にならないのではないかな。
- ※ 一朝一夕の努力で変わる問題ではありませんが(人々の意識も関わってくるため)、しかし東北大学の取り組みは着実に実ってきているのではないかと感じました。実際四月に入学して以来、東北大学は女性に焦点を当てた取り組みに大変積極的な印象を受けています。
- ※ 保育所などインフラ整備が急務である。
- ※ 今までの支援事業は幼稚園までの小さい子供対象みたいでしたが、小・中高生を持っている女性科学者への支援は将来的に可能でしょうか?例えば学会参加のため海外出張の際
- ※ こうしたシンポジウムは部局ごとにもっとアピールしても良い。足を運ぶとなるとハードルが高いので、資料を送付しても良いのではないかな。
- ※ ここに集まった方々の男女共同参画に対する意識は非常に高いが、ここには来ていない人の意識を変える方法について検討する必要があるのではないかな。
- ※ 自分の所属する研究科には女性教員が少なく、相談できる相手がいない。より女性教員が増えていくことを期待しています。
- ※ 現状のステップアップと新規採用についてのポジティブアクションの必要性を感じる。
- ※ 大学が男女共同参画を理論的にも実践的にも社会をリードして欲しい。とくに県内の教育分野にジェンダーの視点を入れていてもらいたい。
- ※ 東京在住の女性は、仙台に住むことにたいへん抵抗を持っていることもあり、そのハンディキャップを超える大きな方策を検討すべきである。(入学者、研究者に共通な点である)
- ※ 大きな問題を抱えている部局の情報は、現在の男女参画の体制では中央には聞こえてこないし、逆に教育的活動を中央で企画しても部局には届かないと思う。これの解決策を早急に準備してほしい。(部局長アンケートをとっても回答しない部局もあります)

東北大学男女共同参画奨励賞（沢柳賞） 平成 21 年度公募要項

主旨および目的

東北大学男女共同参画奨励賞は、東北大学における男女共同参画の推進をめざして、平成 15 年度より設立されました。通称である「沢柳賞」は、東北大学の理念である「門戸開放」の方針を打ち出した初代東北大学総長、沢柳政 郎氏にちなんでおり、この方針のもとに、本学は 1913 年（大正 2 年）に全国に先駆けて女子に帝国大学の門戸を開いたという かしい伝統を持っています。そこで、沢柳賞が男女共同参画社会をめざす活発な取り組みの一助となるよう、本年度も以下のような男女共同参画に関する研究や活動についての課題を公募いたします。

応募部門

A：研究部門

男女共同参画に関連した研究を内容とする、過去 2 年以内に公表された論文、著書、報告書などを対象とします。

B：活動部門

男女共同参画に関する、現在進行中もしくは過去 2 年以内に行われた社会的あるいは教育的な活動を対象とします。

C：プロジェクト部門

A および B に関し、受賞後 2 年以内に成果が期待できる研究・活動計画を対象とします。

- ・ 同一のテーマによる上記 3 部門間の重複応募はできません。
- ・ 受賞は原則として 3 部門各 1 件ずつ、合計 3 件です。なお、若手奨励を目的として、特別賞を授与する場合があります。
- ・ A（研究）および B（活動）部門の受賞者（受賞グループ、受賞組織）は、受賞年に開催される東北大学男女共同参画シンポジウムで成果を発表する義務があります。
- ・ C（プロジェクト）部門については、受賞後 2 年目の同シンポジウムで成果を発表して頂きます。
- ・ 受賞課題に対しては奨励金が授与されます（全部門の総額として 140 万円の予定）。なお、年度終了後に実績報告書を提出して頂きます。

応募資格

- ・個人、グループ、組織が対象となります。いずれも当該研究、活動において中心的役割を担う東北大学在籍中の教職員（非常勤を含む）または学生を1名以上含むことが必要です。なお、応募時に本学に在籍していない場合であっても、その当該研究、活動を行った時点で本学に在籍していた場合には、応募が可能となります。
- ・本奨励賞に応募するものと同一内容で他からの助成を受けているものは、応募資格がありません。
- ・本奨励賞に相応しい個人、グループ、組織を推薦して頂くこともできます。

応募方法

以下の（１）～（３）を送にて、下記応募書類提出先まで送付して下さい。

（１）申請書（下記ホームページよりダウンロードして下さい。）

（２）成果資料等

A：研究部門

①業績一覧表

②代表的な論文、著書、報告書

B：活動部門

①活動内容についてA 4判の 1 頁にまとめたもの

②現時点での成果資料等

C：プロジェクト部門

①研究（A）もしくは活動（B）に関する計画について、A 4判の 1 頁にまとめたもの

②過去の研究もしくは活動内容を示す参考資料等

（３）推薦書（推薦による場合のみ）

応募書類提出先・問合せ先

申請書類は 送のみにて受け付けます。

980-8577 仙台市青葉区片平 2-1-1 東北大学総務部総務課総務係

電話番号：022-217-4807

メールアドレス： o r o o

ホームページ： : r o o o

注意事項

- ・提出された書類等は原則として返 しません。
- ・書類等については、さらに必要なものを後日追加送付していただくことを依

頼することがあります。

応募締切

平成 21 年 6 月 26 日（金）当日消 有効

受賞課題発表

平成 21 年 9 月予定

平成 15～20 年度においては、以下の課題に対して沢柳賞が られました。

	研究部門	活動部門	プロジェクト部門
平成 15 年度	階層論の枠組による性別格差と平等政策の研究 文学研究科 田中 重人 氏	星陵地区における病後児保育施設の運営について 星陵地区病後児保育施設運営委員会代表 根本 健二 氏	高大連携による女子高生の理数科サポート計画 教育学研究科 小川 万 氏
			特別賞 ウィメンズ・リブ、フェミニズム、男女共同参画－仙台地域の事例を中心に－ 経済学部 3 年 勝 李 子 氏
平成 16 年度	在日コリアン二世・三世の出会い 教育学研究科 李 仁子 氏	ジェンダー等社会的不平等の問題に対する「知」の実 情報科学研究科 井 あかね 氏	ストレス関連 におけるジェンダーの影響 医学系研究科 福士 審 氏
	特別賞 表現の自由とポルノグラフィー 法学研究科 田代 亜紀 氏		特別賞 ドメスティック・バイオレンスの個人的・社会的背景 文学研究科 三隅 多恵子 氏
平成 17 年度	スウェーデンにおけるドメスティック・バイオレンス対策－男女共同参画推進とに関する一考察－ 法学研究科 矢野 恵美 氏	父親の家庭教育参加を促進するお父さんたちのネットワークの組織・拡大 経済学研究科 石垣 政裕 氏	農村女性の起業活動を通じた成長と地位向上およびその際の学習に関する調査研究 経済学研究科 山 正人 氏
			特別賞 近世武家社会のジェンダー・システムと女性の役割 文学研究科 崎 美 氏

	研究部門	活動部門	プロジェクト部門
平成18年度	男女共同参画社会実現における政策効果に関する実証研究 経済学研究科 吉田 浩 氏	理学研究科での「女子学生支援の取り組み」 理学研究科 遠山 智子 氏、 木 美智子 氏、 玉 京子 氏 子育てに関する女性医師のティーラメイト勤務体系確立の試み 病院「子育てに関する女性医師の会」代表 海老原 枝 氏	女性研究者のキャリア展開とその制度的環境 教育学研究科 橋本 市 氏
平成19年度	インドネシアの地域保健活動の成立と展開－地域社会からみた「開発の時代」－ 教育学研究科 藤 美 氏 特別賞 イリスにおけるパートタイム労働の平等法理－男女差別からのアプローチ－ 法学研究科 阿部 未 氏	機 工学系男女共同参画推進委員会の設立と工学分野における先導的活動 工学研究科 機 ・知能系男女共同参画推進委員会 同WGおよび女子学生交流会学生スタッフ	男女別学における生徒のライフ／キャリアデザイン－教育目的とカリキュラムの分析－ 教育学研究科 尾崎 博美 氏、 八木 美保子 氏、 水原 克敏 氏、 生田 久美子 氏 特別賞 国際労働移動が家族関係にもたらす影響－性別役割の研究を中心に－ 文学研究科 氏
平成20年度	該当無し	大学の特色を生かした付属保育施設作りのためのネットワーク構築 東北大学川内けやき保育園保護者会	特別賞 モン ルにおける女性への力拡大に関する社会人類学的分析 環境科学研究科 氏



平成21年度 東北大学

男女共同参画 奨励賞 沢柳賞 公募

研究や活動を奨励します

教職員および学生みなさんの

男女共同参画の推進をめざして

応募資格

- 個人、グループ、組織が対象となります。
いずれも当該研究、活動において中心的役割を担う東北大学在籍中の教職員（非常勤を含む）または学生を1名以上含むことが必要です。なお、応募時に本学に在籍していない場合であっても、その当該研究、活動を行った時点で本学に在籍していた場合には、応募が可能となります。
- 本奨励賞に応募するものと同一内容で他からの助成を受けているものは、応募資格がありません。
- 本奨励賞に相応しい個人、グループ、組織を推薦していただくこともできます。

応募部門

応募部門はA、B、Cの3部門です。

A:研究部門

男女共同参画に関連した研究を内容とする、過去2年以内に公開された論文、著書、報告書などを対象とします。

B:活動部門

男女共同参画に関する、現在進行中もしくは過去2年以内に行われた社会的あるいは教育的な活動を対象とします。

C:プロジェクト部門

AおよびBに関し、受賞後2年以内に成果が期待できる研究・活動計画を対象とします。

※同一のテーマによる上記3部門間の重複応募はできません。

※受賞は原則として3部門各1件ずつ、合計3件です。なお、若手奨励を目的として、特別賞を授与する場合もあります。

※A（研究）及びB（活動）部門の受賞者（受賞グループ、受賞組織）は、受賞年に開催される東北大学男女共同参画シンポジウムで成果を発表する義務があります。

※C（プロジェクト）部門については、受賞後2年目の同シンポジウムで成果を発表していただきます。

※受賞課題に対しては奨励金が授与されます（全部門の総額として140万円の予定）。
なお、年度終了後に実績報告書を提出していただきます。

受賞件数

原則として3部門各1件 合計3件

奨励金

総額140万円

応募方法

以下の(1)～(3)を郵送にて、下記応募書類提出先まで送付して下さい。

(1) 申請書（下記ホームページよりダウンロードして下さい）

(2) 成果資料等

A:研究部門

①業績一覧表

②代表的な論文、著書、報告書

B:活動部門

①活動内容についてA4判の紙1頁にまとめたもの

②現時点での成果資料等

C:プロジェクト部門

①研究（A）もしくは活動（B）に関する計画について、A4判の紙1頁にまとめたもの

②過去の研究もしくは活動内容を示す参考資料等

(3) 推薦書（推薦による場合のみ）

応募書類提出先・お問合せ先

申請書類は郵送のみにて受け付けます。

〒980-8577 仙台市青葉区片平2-1-1 東北大学総務部総務課総務係
TEL.022-217-4807

メールアドレス danjyo@bureau.tohoku.ac.jp

ホームページ <http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/>

応募締切

平成21年6月26日（金）

締切日の消印まで有効です。 受賞者につきましては、後日発表させていただきます。

注意事項

※提出された書類等は原則として返却しません。

※書類等については、さらに必要なものを後日追加送付していただくことを依頼することがあります。

東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業 (通称：ローズ支援事業) 第3回公募要項

【主旨および目的】

本学創立百周年を記念して、国際理解と社会奉仕、女性の社会的地位向上を目指す団体「仙台 I ソンタクラブ」から、これからの社会を担う前途有為な人材への支援として、本学に在籍する大学院女子学生を対象とした支援金（名称：仙台 I ソンタクラブローズ支援金）が本学へ贈呈されました。

東北大学大学院女子学生海外渡航支援事業（通称：ローズ支援事業）は、上記支援金を基金として、海外において開催される国際学会等で研究発表を行う大学院女子学生を対象として、その渡航に係る費用を支援することにより、世界で活躍できる女性の人材育成並びに本学における男女共同参画を推進することを目的として実施されるものです。

【応募資格】

本学に在籍する大学院女子学生（渡航時にも本学大学院女子学生の身分を有する者。研究分野、国籍は問わない。なお、これまで海外において開催される国際学会等で研究発表を行う機会が少なかった者を優先する。）

【応募要件】 ※下記（１）～（４）を全て満たすものであること。

- （１）平成21年7月～平成22年3月の間に海外で開催される国際学会、シンポジウム、セミナー及び研究集会等であること。（学会運営のための委員会等は対象としない。）
- （２）特定の主題について、当該大学院生が研究発表を行うことを目的として、参加するもの。（資料収集のための参加等は対象としない。）
- （３）本事業に応募するものと同一内容で他からの助成を受けていないもの。
- （４）本学の最寄りの国際空港から開催地の最寄りの空港までの、最も経済的な経路による、低廉な航空運賃（空港使用料・航空保険料等を含む。）が原則15万円以内であるもの。

【採択件数】

3件（予定）

【支援内容】

申請に基づき、渡航に係る費用を、15万円を上限として、事後に支給（精算払）する。

【応募方法】

下記書類を郵送にて、応募書類提出先まで送付すること。

(1) 応募申請書（下記ホームページよりダウンロードすること。）

(2) 発表演題（予定）の英文アブストラクト（様式任意）

(3) 航空運賃見積書※

※エコノミークラスで、開催地と本邦間の最も経済的な経路による航空運賃（空港使用料・航空保険料等を含む。）

(4) 参加する国際学会等の概要が分かる書類（開催通知又はプログラム等）※

※申請時点で取り寄せることができる、当該国際学会等の概要－開催期間、全体会、分科会等の構成が記載されたもの－がわかるもの、もしくは会議主催者からの採録通知等。

【注意事項】

(1) 応募にあたっては、指導教員の承認を受けること。

(2) 提出された申請書等は原則として返却しない。

(3) 審査の過程において又は採択された場合、さらに必要な資料の別途作成、提出を求める場合がある。

(4) 申請内容について、採用後に大幅な変更が生じた場合は採用を取り消す場合がある。

(5) 申請は1名1件限りとする。

【応募締切】

平成21年6月12日（金）当日消印有効

【結果通知】

平成21年6月末を予定とし、本人宛てに通知する。

【採択者の義務】

(1) 帰国後30日以内に別に定める様式により、報告書を提出すること※。

※この報告書は仙台Iゾンタクラブへ送付するほか、本学男女共同参画委員会ホームページへ掲載する。

(2) 事後に仙台Iゾンタクラブの例会において、国際学会等での発表や体験などについて報告すること。

【その他】

(1) 採択者はその氏名、学年、参加した国際学会等の名称及び報告内容について、仙台Iゾンタクラブホームページ上で紹介されることがあるので、あらかじめ承知すること。

(2) 採択後、学外へ転出、またはやむを得ない事情により、申請内容について変更が生じた場合又は参加を取り止めた場合は、速やかに下記問い合わせ先へ連絡すること。

【応募書類提出先及び問い合わせ先】

応募書類は郵送のみにて受け付けます。

〒980-8577 仙台市青葉区片平 2-1-1

東北大学総務部総務課総務係

電話番号：022-217-4808

メールアドレス：danjyo@bureau.tohoku.ac.jp

ホームページ: <http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/>

第3回 東北大学

大学院女子学生 海外渡航支援事業

(通称:ローズ支援事業)

世界で活躍できる女性の人材
育成のため、渡航費用を
支援します。



応募資格

本学に在籍する大学院女子学生(研究分野、国籍は問いません。ただし、渡航時にも本学大学院女子学生の身分を有する者に限ります。なお、これまで海外において開催される国際学会等で研究発表を行う機会が少なかった者を優先します。)

応募要件 ※下記(1)~(4)を全て満たすものであること。

- 1 平成21年7月~平成22年3月の間に海外で開催される国際学会、シンポジウム、セミナー及び研究集会等であること。(学会運営のための委員会等は対象となりません。)
- 2 特定の主題について、当該大学院生が研究発表を行うことを目的として、参加するもの。(資料収集のための参加等は対象となりません。)
- 3 本事業に応募するものと同一内容で他からの助成を受けていないもの。
- 4 本学の最寄りの国際空港から開催地の最寄りの空港までの、最も経済的な経路による、低廉な航空運賃(空港使用料・航空保険料等を含む。)が原則15万円以内であるもの。

採択件数

3件(予定)

※応募にあたっての詳細な公募要項等は、本学男女共同参画委員会ホームページに掲載しておりますので、ご覧ください。
※本事業は、国際社会と社会奉仕、女性の社会的地位向上を目指す団体「仙台Iゾンタクラブ」の支援金を基に実施するものです。

支援内容

申請に基づき、渡航に係る費用を15万円を上限として、事後に支給(精算払)します。

応募方法

下記書類を郵送にて、応募書類提出先まで送付すること。

- (1)応募申請書(下記ホームページよりダウンロードして下さい。)
- (2)発表演題(予定)の英文アブストラクト(様式任意)
- (3)航空運賃見積書
- (4)参加する国際学会等の概要が分かる書類(開催通知又はプログラム等)

応募締切

平成21年6月12日(金) 当日消印有効

採択者の義務

- 1 帰国後30日以内に別に定める様式により、報告書を提出すること。
- 2 事後に本事業出資者である仙台Iゾンタクラブの例会において、国際学会等での発表や体験などについて報告すること。

【応募書類提出先・問い合わせ先】 応募書類は郵送のみにて受け付けます。

東北大学総務部総務課総務係

〒980-8577 仙台市青葉区片平2-1-1
TEL:022-217-4808

E-mail: danjyo@bureau.tohoku.ac.jp HP: http://www.bureau.tohoku.ac.jp/danjyo/